



JILPT 成果の概要 2017 平成29年度



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
The Japan Institute for Labour Policy and Training

目次

成果の概要 2017（平成 29 年度）

第 I 章 プロジェクト研究の成果	3
中期目標期間（平成 29～33 年度）において実施する中長期的な労働政策の課題に関する研究の成果です。	
1 雇用システムに関する研究【部門横断】	
(1) 日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成 ディスカッションペーパー 17-03	4
(2) 雇用システムの生成と変貌—政策との関連—Ⅰ戦前期の雇用システム、Ⅱ戦後復興期からバブル期の雇用システム 資料シリーズ No.199	5
(3) 雇用バッファの動向—長期雇用慣行の持続可能性— 資料シリーズ No.204	7
2 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究【雇用構造と政策部門】	
(4) 労働市場の態様を軸とした 65 歳以降の雇用に関する一考察 ディスカッションペーパー 18-01	10
(5) 高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例— 資料シリーズ No.198	12
(6) 厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その 4）／平成 15・19・22・26 年調査— 資料シリーズ No.202	15
3 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究【経済社会と労働部門】	
(7) 生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型 CES 生産関数によるシミュレーション— ディスカッションペーパー 18-03	19
(8) 統計指標に基づく市町村分類の試み ディスカッションペーパー 18-05	21
4 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究【働き方と雇用環境部門】	
(9) 子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016（第 4 回子育て世帯全国調査） 調査シリーズ No.175	23
5 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究【人材育成部門】	
(10) 大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第 4 回 若者のワークスタイル調査」から— 労働政策研究報告書 No.199	25
6 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究【キャリア支援部門】	
(11) 職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から— 労働政策研究報告書 No.198	28
(12) キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査 労働政策研究報告書 No.200	32
(13) 職業分類改訂委員会報告 資料シリーズ No.200	35
(14) 仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究— 資料シリーズ No.203	38
7 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究【労使関係部門】	
(15) 現代先進諸国の労働協約システム（フランス） 労働政策研究報告書 No.197	41
(16) 第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から 日本は何を学ぶべきか？ ディスカッションペーパー 18-02	43
(17) 中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題 ディスカッションペーパー 18-04	44

第Ⅱ章 課題研究・緊急調査の成果

45

厚生労働省の要請に基づき、直近の政策ニーズに対応した調査研究の成果です。

(1) 大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査 調査シリーズ No.178	46
(2) 企業の多様な採用に関する調査 調査シリーズ No.179	48
(3) 組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査―労使ヒアリング調査編― 資料シリーズ No.196	51

第Ⅲ章 労働情報の収集・整理の成果

53

調査部で実施した国内及び海外の労働情報に関する各種調査の成果です。

(1) 「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果 調査シリーズ No.171	54
(2) 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査） 調査シリーズ No.172	57
(3) 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査） 調査シリーズ No.173	59
(4) 企業の転勤の実態に関する調査 調査シリーズ No.174	61
(5) 「イノベーションへの対応状況調査」（企業調査）結果及び「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」（労働者調査）結果 調査シリーズ No.176	63
(6) ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果 調査シリーズ No.177	65
(7) 「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果 資料シリーズ No.195	68
(8) 諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策―スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国― 資料シリーズ No.197	71
(9) 諸外国における副業・兼業の実態調査―イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ― 資料シリーズ No.201	72
(10) 転勤に関する個人 web 調査 その他報告書	74

第Ⅳ章 研究成果の普及・情報発信

77

研究成果について、ホームページに全文を公開するとともに、各種媒体、セミナー等を通じて情報発信に努めています。

(1) プロジェクト研究シリーズ	78
(2) 政策論点レポート	79
(3) 月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」	80
(4) 英文情報誌「Japan Labor Issues」	82
(5) 統計情報の提供	84
(6) 労働政策フォーラム	86
(7) 国際セミナー	88

プロジェクト研究 の成果

ディスカッションペーパー 17-03

日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成

平成29年12月刊行

担当：濱口桂一郎

研究の区分

プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

日本型雇用システムの研究の一環として、解雇権濫用法理の形成過程をまとめる。

研究の方法

文献調査

研究期間

平成26～29年度

研究担当者

濱口桂一郎 研究所長

主な事実発見

戦後直ちに制定された1945年労働組合法は不公正労働行為に対して直罰主義を採り、無効構成とはしなかった。そのため、刑事事件として有罪判決が確定しても直ちに民事上の効力を有さず、復職するためには別途民事訴訟を起こす必要があり、当時の判決で不公正労働行為たる解雇を金銭賠償ではなく無効としなければならない理由を論じたのが、解雇無効判決の出発点である。1949年労働組合法改正で労働委員会による救済命令方式になった後も、裁判所判決では無効構成が維持された。

1950年代には個別解雇事案についての地裁レベルの判決が多く出され、そこでは解雇自由説、解雇権濫用説、正当事由説が拮抗していたが、やがて解雇権濫用説が主流となっていった。しかしその実体は権利濫用説といいながら立証責任を事実上使用者に負わせるものであった。かかる事態の原因は、この時期のレッドパージ解雇事件と駐留軍労務者解雇事件において、解雇有効という結論を導くためにあえて権利濫用説を採ったことにあるとみられる。1950年代の解雇権濫用法理による判決においては、日本型雇用システムを論拠とするようなものはほとんど見られない。

1960年代の高度成長期には整理解雇や能力不足解雇が裁判になった事例は少ないが、日本型雇用システ

ムを解雇無効とする論拠に挙げる判決がいくつか現れてくる。しかし、それが全面化するのは1970年代の不況期に行われた整理解雇に対する判決においてであった。当時の下級審判決は揃って終身継続的な雇働関係の期待を根拠に、整理解雇に対する厳しい司法審査を正当化している。また、当時盛んに行われた配置転換の可能性が整理解雇の必要性判断の厳格さに影響したとの指摘もあり、この時期に日本型雇用システムの判例的表現としての解雇権濫用法理、とりわけ整理解雇法理が確立したと言える。

政策的インプリケーション

今後、労働政策審議会において金銭解決制度を中心に解雇法制の在り方が議論されることとなるが、その際、本レポートで紹介した、解雇権濫用法理の形成過程に関する認識が活用されることが期待される。

政策への貢献

政策検討の基礎資料として活用。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.183 『日本的雇用システムと法政策の歴史の変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—』(2017年)
- 資料シリーズ No.145 『多様な正社員に関する解雇判例の分析』(2014年)
- 資料シリーズ No.29 『解雇規制と裁判』(2007年)
- 資料シリーズ No.17 『裁判所における解雇事件—調査中間報告—』(2006年)
- 資料シリーズ No.4 『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』(2005年)

資料シリーズ No.199

雇用システムの生成と変貌—政策との関連—

I 戦前期の雇用システム、II 戦後復興期からバブル期の雇用システム

平成 30 年 3 月刊行

担当：草野隆彦

研究の区分

プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

日本の雇用システムに関して、法政策との相互作用にも着目しつつ、その構造と発展について歴史的な考察を行うことを目的としている。本資料では、戦前からバブル崩壊までの時期を、①戦前期、②戦後復興期、③高度成長期、④安定成長期からバブル期までの大きく 4 つに句切り、それぞれの期間において、当時の経済・社会状況とともに、我が国で講じられてきた政策について労働分野を中心に整理したものである。

研究の方法

文献調査

研究期間

平成 26～29 年度

研究担当者

草野隆彦 客員研究員

主な事実発見

本報告では、戦前から戦後のバブル期に至る雇用システムと関連政策に関する発展の歴史をたどることにより、次のような点について認識を深めた。

(長期にわたる歴史的な脈のなかでの持続的発展)

第一に、わが国の大企業の雇用システムは、長い歴史的発展のなかで、それぞれの時代に応じた影響を受けながら、持続的に生成・発展・変容してきたことである。

すなわち、雇用システムの発展は、まず、明治期やそれ以前の江戸期から発展してきた社会的土壌や労働市場の特質を基盤とし、①第一次大戦後に大企業における雇用システムの原型が出現し、②戦時の皇国勤労体制下では、職・工一体の企業体の理念に基づく定期昇給・生活賃金の全面適用、労使懇談の産業報国会等の強制がなされ、その後の雇用システムのあり方に強い影響を与えた。

戦後は、③新憲法と GHQ による民主化と企業別労働組合の叢生と労使の激しい闘争を経て、1950 年代に、定期昇給・昇進などの年功的処遇、退職金、福利厚生制度等が普及・定着し、④高度成長前期に、長期雇用と「雇用の維持」最優先の労使の姿勢の確立、技術革新等に対応した賃金・処遇面における職・工の区分の撤廃と一体的な従業員制度の形成をみた。さらに、高度成長後期に、⑤学卒一括採用方式の形成、職能等級制度と職能給の導入・定着、配置転換や OJT などの能力開発手法の確立、労使コミュニケーションの活発化、企業中心主義と組織の一体化などが進み、1960 年代後半から 1970 年代にかけて「日本的雇用システム」が確立するに至った。

その後、1970 年代の石油危機を乗り切ると、我が国企業の雇用システムは、政策と判例法理による支持や OECD などの国際的な称賛を得て、社会を支える確固たる基盤として確立した。1980 年代には、プラザ合意を契機とする円高不況も乗り切り、産業構造の変動、労働力の高齢化、女性進出、非正規労働の急増など構造的問題を抱えながら、バブル崩壊前まで表面的には絶頂期が続いた。

(政策・関連分野との相互作用)

第二に、雇用システムは、労働政策をはじめとして、経営、教育などの関連分野・政策との相互の影響のもとに発展してきた。

労働関係では、戦前における企業外の政治的な組合活動の弾圧と企業内の融和策による雇用関係の内部化、戦時期の皇国勤労体制のもとでの職・工一体の理念、定期昇給制度の全面的適用と生活賃金の導入、産業報国会制度の導入が強制された経験などが、戦後の雇用・労使関係システムにも大きな影響を及ぼした。戦後の憲法制定と民主化により、我が国は、近代的な国家に相応しい法制の整備によって、完全雇用政策、対等な労使関係、最低賃金制度、社会保障制度、新制教育制度を柱とする社会労働の仕組みを構築したが、その内容は、我が国の雇用システムの強い影響を受け、西欧諸国と異なるわが国独自の性格を持った。特に、石油危機以後は、企業の雇用・能力開発の支援策など企業の雇用システムの活用と高齢化や女性の進出等に伴う変革が政策の中核を占めた。

また、我が国企業の雇用システムは、学卒一括採用制度など選抜的な性格の強い教育制度との強い結びつきや、株式持ち合い・間接金融・メインバンク制度などによる株主の直接的圧力から比較的自由な環境のもとで発展してきており、これらのシステムとの相互依

存関係による安定性・持続性が強い。雇用システムの発展は、これらを含めた関連構造の発展・変容の歴史でもあった。

（社会のあり方との関連）

第三に、雇用システムの発展と変容は、社会のあり方を大きく変えた。戦後の復興期から高度成長期にかけて、農業社会から工業を中核とする産業社会へと発展するに伴い、人口の農村から都市への移動、高校進学率の上昇、人口の少産少死化が始まった。さらに、高度成長期に就業者全体のなかで雇用形態が支配的になると、良好な雇用機会獲得をめざした大学進学率の上昇と受験競争の激化、所得水準の上昇と格差の縮小、中流意識と消費社会の出現、出生率の低下と核家族化の進行、農業や生業的な生活スタイルの衰退、都市への人口集中と地域の衰退などが目立つようになった。石油危機後の安定成長の時代に入ると、豊かな消費社会と産業のサービス化・国際化の進展、雇用者の高齢化・ホワイトカラー化、女性の職場進出が顕著となる一方、家族の縮小や少子高齢化に伴う介護や育児の問題が顕在化した。

わが国は、戦後の雇用社会の発展に伴い、GNP 大國など豊かな社会を築いたが、他方、歴史的に企業横断的な組織や中間的な組織の発達が十分でないうえに、農業・自営業の衰退により、圧倒的な企業社会となった。国民の生活は企業を中心とし、国や公共団体の施策も企業活動を中心に展開する構造となるなかで、バブル崩壊が企業社会を直撃することとなった。

政策的インプリケーション

今後の労働政策立案の基礎資料となることが期待される。

関連の研究成果

- プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）
- ディスカッションペーパー 17-03 『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』（2017年）
- 資料シリーズ No.183 『日本的雇用システムと法政策の歴史の変遷—バブル崩壊以降の労働政策の変遷—』（2017年）

資料シリーズ No.204

雇用バッファの動向

—長期雇用慣行の持続可能性—

平成 30 年 3 月刊行

担当：永田 有

研究の区分

プロジェクト研究「雇用システムに関する研究」

研究の目的

コア労働者の長期雇用が維持されてきた背景に、関連企業、賃金、労働時間、非コア労働者などによる調整といった仕組みがどの程度働いてきたのかを明らかにすること。

研究の方法

文献サーベイ、政府統計等の 2 次分析（特に厚生労働省「毎月勤労統計」結果原票の活用）。

研究期間

平成 29 年度

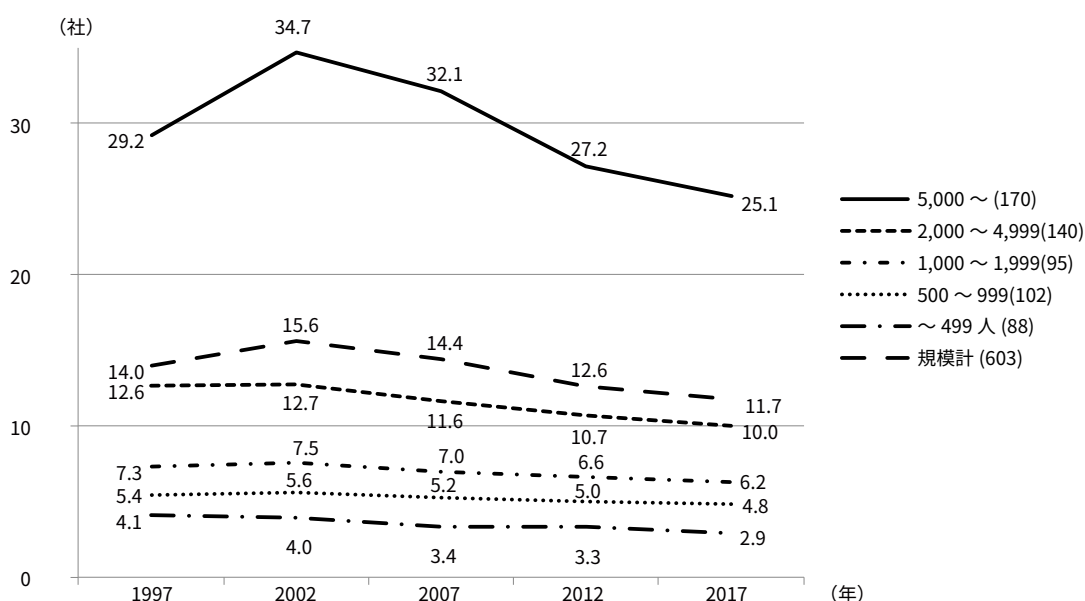
研究担当者

永田 有 統括研究員

主な事実発見

1. 企業外の雇用バッファについて、企業の規模別構成や子会社数をみるとバッファは小さくなっているように思われるが、近年、出向を実施する企業割合が高止まりしており、出向による労働移動も増加傾向にある（図表 1）。
2. 製造業においては、パートタイム労働者による労働費用調整が短期的にはほとんど影響しておらず、一般労働者の所定外労働や特別給与による労働費用調整が、雇用のバッファ機能を果たしてきたと考えられる（図表 2）。
3. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」の調査産業計についてみると、大規模事業所においては男女の特別給与による調整がみられる一方、所定外労働時間による調整はあまりなく、女性の労働者数による調整がみられた（図表 3、4）。

図表 1 製造業企業の国内関連会社数の推移（親会社規模別）

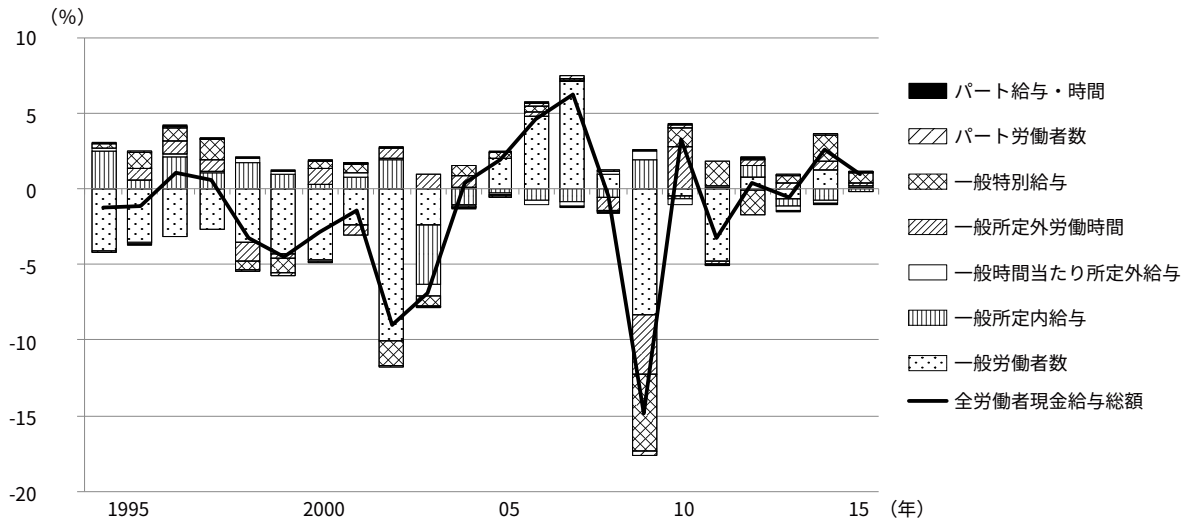


資料出所：東洋経済新報社「日本の企業グループ」より作成。

注：表章した 5 時点全てにおいて 1 社以上の関連会社が掲載された、持株会社でない企業についての親会社 1 社当たりの関連会社数。

（ ）内は集計企業数。

図表2 給与総額変動の要因分解（前年比、製造業500人以上規模事業所）

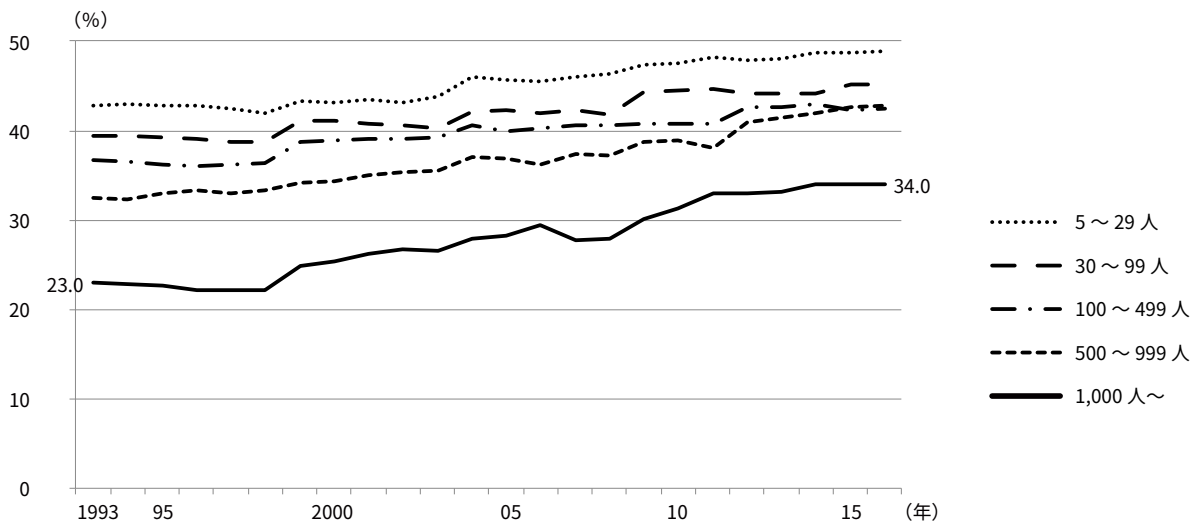


資料出所：経済産業省「工業統計表」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

注1:2002年、2007年の日本標準産業分類改定により製造業の内訳が変更されている。

注2:全労働者現金給与総額 = 一般労働者数 × (所定内給与 + 時間当たり所定外給与 × 所定外労働時間 + 特別給与) + パートタイム労働者数 × (時間当たり所定内給与 × 所定内労働時間 + 時間当たり所定外給与 × 所定外労働時間 + 特別給与) とした上で、残差項を無くすため2か年の平均に対する変化率について増減寄与度を求めた。

図表3 事業所規模別女性比率の推移（調査産業計、5人以上）

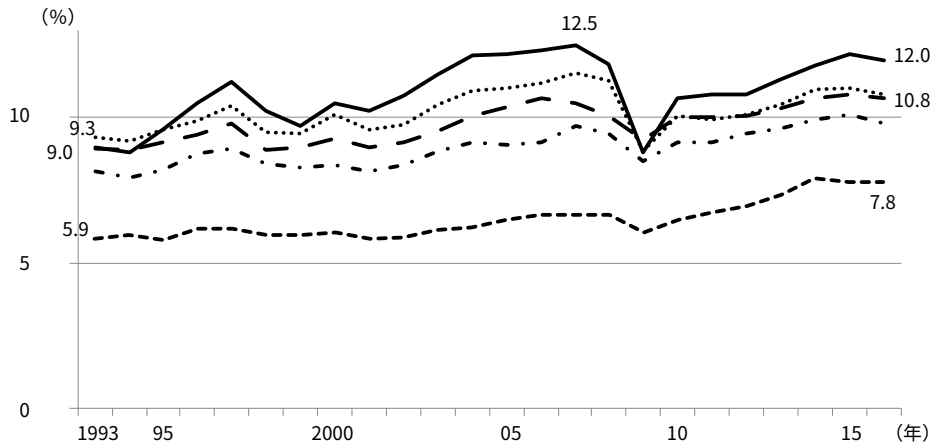


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

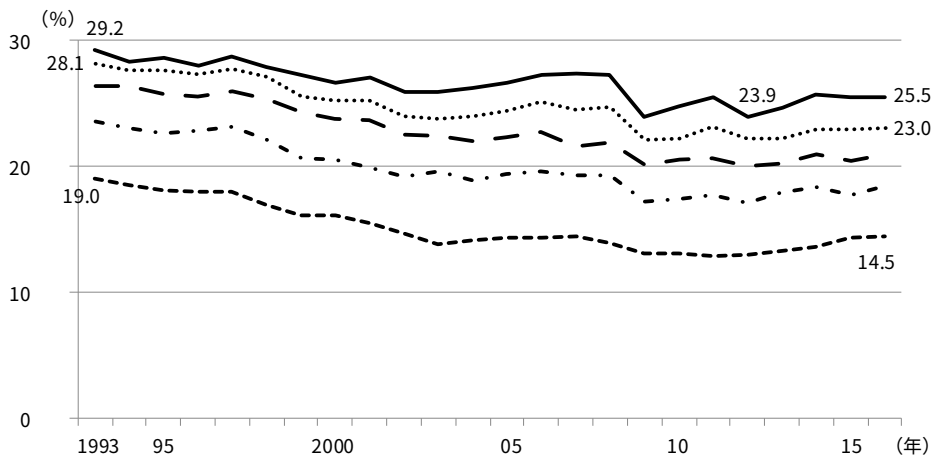
注：結果原票による。

図表4 事業所規模別所定外労働時間と特別給与の構成比の推移（男性）

①所定外労働時間



②特別給与



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注1: ①は総実労働時間に占める所定外労働時間の割合、②は現金給与総額に占める特別に支給する給与の割合。

注2: データラベルは1,000人以上、500-999人、5-29人に付けている。

政策的インプリケーション・政策への貢献

今後の労働行政推進上の基礎資料となる。

関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4 『日本的雇用システムのゆくえ』(2017年)

ディスカッションペーパー 18-01

労働市場の態様を軸とした 65 歳以降の雇用に関する一考察

平成 30 年 2 月刊行

担当：千葉登志雄

研究の区分

プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

研究の目的

65 歳以降の雇用に関わる労働市場の描出と課題の提示（JILPT 第 3 期中期計画期間中（2012 年度～2016 年度）の研究を補完）

研究の方法

第 3 期中期計画期間中に JILPT が実施した、以下のアンケート調査の二次分析

- 高齢者の雇用に関する調査（企業調査）（調査時点：2015 年 7 月）
- 60 代の雇用・生活調査（調査時点：2014 年 7 月）

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

千葉登志雄 統括研究員

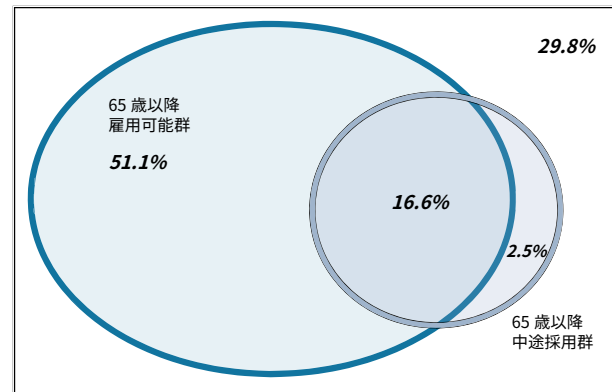
主な事実発見

65 歳以降の高齢者が、意欲に応じて働ける社会を形成することが求められている。この実現のためには、継続雇用と中途採用、すなわち内部労働市場と外部労働市場の双方の機能を、できる限り活用しなければならない。

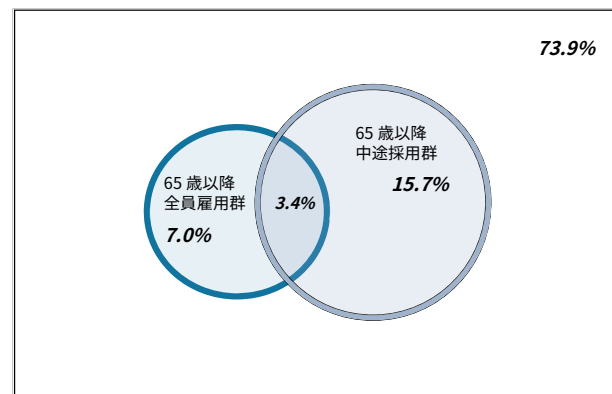
こうした認識の下、本稿では JILPT 第 3 期中期計画期間中に実施した企業・個人を対象とした調査を二次分析することにより、双方の労働市場の状況把握と、65 歳以降の雇用を促進する規定要因の析出を試みた。本稿は、同計画期間中の成果の補完、及び新たな課題の提示を目指している。結果として、以下の事項が判明した。

1. 希望者全員が 65 歳以降も働ける企業（〈65 歳以降全員雇用群〉）に、希望したら基準に該当する者は 65 歳以降も働ける企業を加えると（〈65 歳以降雇用可能群〉）、該当する企業の割合は 3 分の 2 程度となる（図表 1）。基準を作成せずとも人によって

図表 1 〈65 歳以降雇用可能群〉と〈65 歳以降中途採用群〉の分布



図表 2 〈65 歳以降全員雇用群〉と〈65 歳以降中途採用群〉の分布



65 歳以降も雇用される企業があることを想定すると、65 歳以降の雇用があり得る企業の割合はこれより多くなる。この結果からは、65 歳以降の継続雇用は進展しており、希望者全員の継続雇用の裾野が、ある程度広がっているように見える。しかし、65 歳以降で希望者全員を雇用する企業は、本稿によれば 1 割程度に過ぎない（図表 2）。両者の間には大きな差がある。

また、65 歳以降の中途採用を活用する群（〈65 歳以降中途採用群〉）については、〈65 歳以降全員雇用群〉と大きくは重ならない。他方、〈65 歳以降中途採用群〉と〈65 歳以降雇用可能群〉とは、かなりの部分が重なっている。

2. 賃金制度の変革は、65 歳以降の高齢者雇用を進める駆動力となる。JILPT の先行研究と同様、定年を境とした賃金の低下を抑制することは、65 歳以降の継続雇用を推進する要因たり得ることが、本稿でも明確になった。しかも、これは継続雇用のみならず、中途採用にも有用であることが示唆される。65 歳以降の継続雇用（内部労働市場に関連）と中途採用（外部労働市場に関連）の有無について同一の方式により推計したところ、賃金制度の変革に関

わる説明変数が矛盾のない形で（符号が逆転したりせずに）、他の労働市場の態様で65歳以降の雇用を推し進める上でも有益であるとの結果が得られた。

なお、これ以外の65歳以降における雇用の規定要因についてみると、特定求職者雇用開発助成金や65歳以降の雇用保険料免除について、政策の目指す本来の効果が発揮されていることが示唆される。

3. 前述のとおり、希望者全てが65歳以降に雇用される社会を形成しようとするれば、継続雇用、中途採用双方の活用が視野に入れられることになる。とはいえ、高年齢期以降の職歴で継続雇用されてきたのか、それとも中途採用されたのかによって、労働者からみた「望ましさ」に差が生じるのであれば、こうした差を考慮に入れる必要があると思料される。そこで、（労働者にとっての望ましさの一端を示す）仕事に対する満足度と賃金が両方で異なるかについて調べたところ、有意な差は検出されなかった。

65歳以降の希望する高齢者全てが活躍できるよう、継続雇用あるいは中途採用により労働市場を形成していくに当たっては、労働需要側の雇用管理のあり様によって画定される面が大きい。それで労働供給側の「望ましさ」に影が差すような証左は、本稿における検討の範囲では見当たらない。しかしながら、継続雇用、中途採用の違いによって仕事満足度や賃金を規定する要因が異なる点には、留意を要しよう。例えば、継続雇用では60歳前後の仕事内容の変化が、中途採用では過去における職務能力分析の実施などが、仕事満足度や賃金と関連している旨が示唆される。

政策的インプリケーション

- 〈65歳以降全員雇用群〉に該当する企業の割合と、〈65歳以降雇用可能群〉に該当する企業の割合の差は大きく、仮に65歳以降の希望者全てが雇用される社会が目指されるのであれば、どのような方法で、どのようなスケジュールでこうした懸隔を埋めていくのが鍵となる。
- 高齢者における中途採用の推進は、（希望者全員ではないにせよ）65歳以降の者を雇用する裾野の拡大にもつながると考えられる。他方、65歳以降の中途採用と希望者全員の雇用については、別個に推進策を講じていく必要性が大きいことが示唆される。
- 今後、65歳以降の一部の対象者ではなく、希望者全員が雇用される重要性が増すとすれば、企業の雇用管理そのものの変革が求められる。希望者全員について65歳を超える年齢まで雇用する継続雇用制度を導入する企業や、賃金・退職金制度を含む、人事管理制度の見直しなどに取り組む企業の支援・援助が、これまで以上に前景に出ることも考えられる。

- 高年齢期以降の職歴で継続雇用されてきたのか、それとも中途採用されたのかによって、高齢者の仕事満足度や賃金を規定する要因は異なる。これらの違いを踏まえて企業が対応策を講じることは、高齢者にとっての「望ましさ」を高める上で実りのある結果をもたらし得よう。

政策への貢献

政策検討の基礎資料として活用

関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2 『人口減少社会における高齢者雇用』（2017年）
- 労働政策研究報告書 No.186 『労働力不足時代における高年齢者雇用』（2016年）
- 調査シリーズ No.156 『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2016年）
- 調査シリーズ No.135 『60代の雇用・生活調査』（2015年）

資料シリーズ No.198

高齢者の多様な活躍に関する取組

—地方自治体等の事例—

平成30年3月刊行

担当：中山明広

研究の区分

プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

研究の目的

高齢者の活躍を支援する地方自治体等の取組の好事例を収集し、政策の立案への反映等を通じて、地域レベルでの生涯現役社会の実現に資するものとする。これに加え、「60代の雇用・生活調査」の二次分析を行い、今後の就労支援策の対象となりうる60代の働いていない高齢者について、生計上の問題がない層とそうではない層で比較を行い、その実像を明らかにする。

研究の方法

ヒアリング調査（8自治体等）

研究期間

平成29年度

研究担当者

中山明広 統括研究員

主な事実発見

(1) 高齢化の進展に伴い、年金、医療、介護等の社会的コストが増大する。経済成長を通じた税、保険料

収入の増大、医療、介護制度の改善、効率化、少子化の解消等様々な対応策が考えられるが、高齢者の就労は、社会の支え手の増加を通じて経済成長に寄与するとともに、健康寿命の延伸を通じて、医療、介護に要する費用の削減が期待でき、高齢者の地域における活躍を支援することは意義深いこと。

(2) 団塊の世代が大半を占める60代後半層の男性（平成26年時点）のうち、就労していない高齢者（今後働く可能性のある高齢者）について、その理由を生計上問題のない層とそうではない層とで比較すると、前者は仕事をしたいと思わなかった（ので就労しなかった）とする者の割合が79.1%で、後者の43.5%に比して大きいこと。

また、前者の生計上の問題はない層で、仕事をしたくない第一の理由とするほどに趣味や社会貢献活動に専念したり、自身の健康上の問題があるわけではなく、生きがい等就労支援の対象者となる可能性がある者は40名で同世代（677名）の約6%であること。（したいと思ったのに仕事に就けなかった層は緊要度が高く、別の視点からの対策が必要）（図表1）

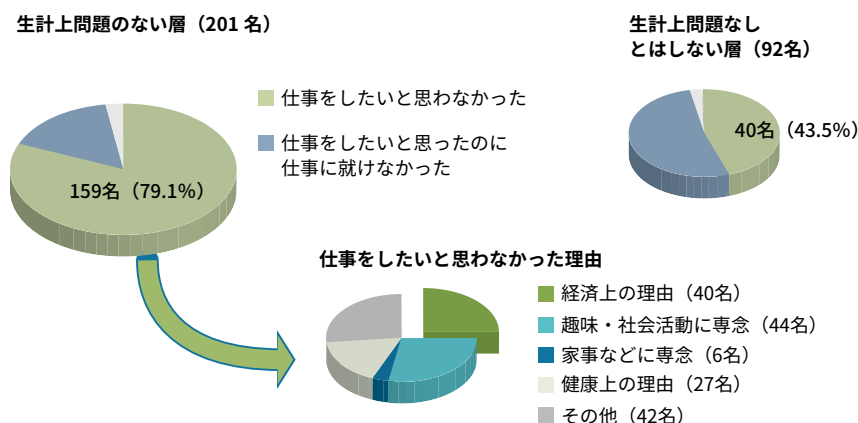
(3) 各自治体の特徴ある取組

厚生労働省の生涯現役地域連携促進事業に参加している8自治体等についてヒアリングを実施し、特徴のある取組を収集した。

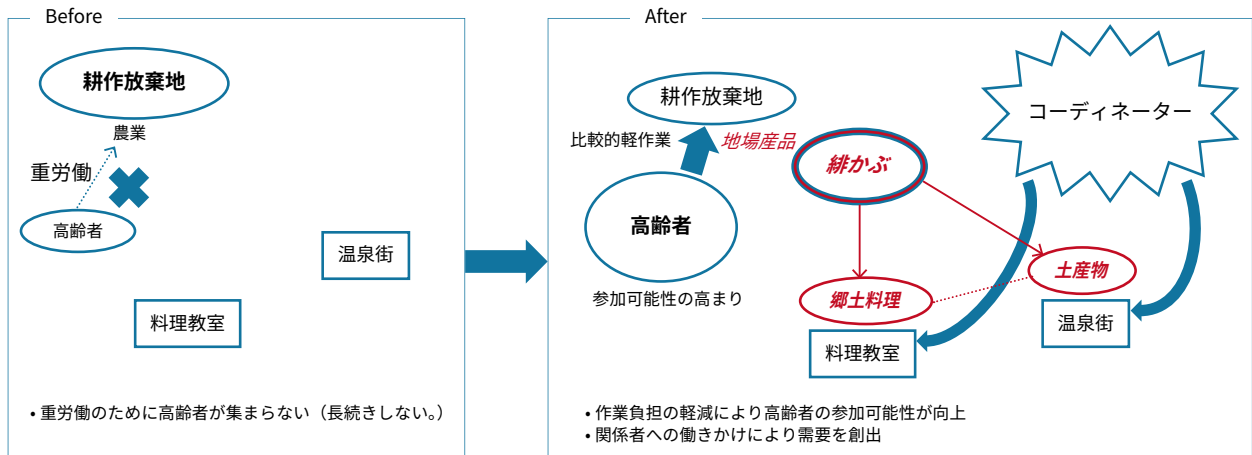
①コーディネーターの活躍

地域の団体や企業と密接な関わりを持ち、地域のニーズ（資源）と高齢者のニーズを結びつける「コーディネーター」が活躍し、高齢者の就労を推進している事例（図表2）。

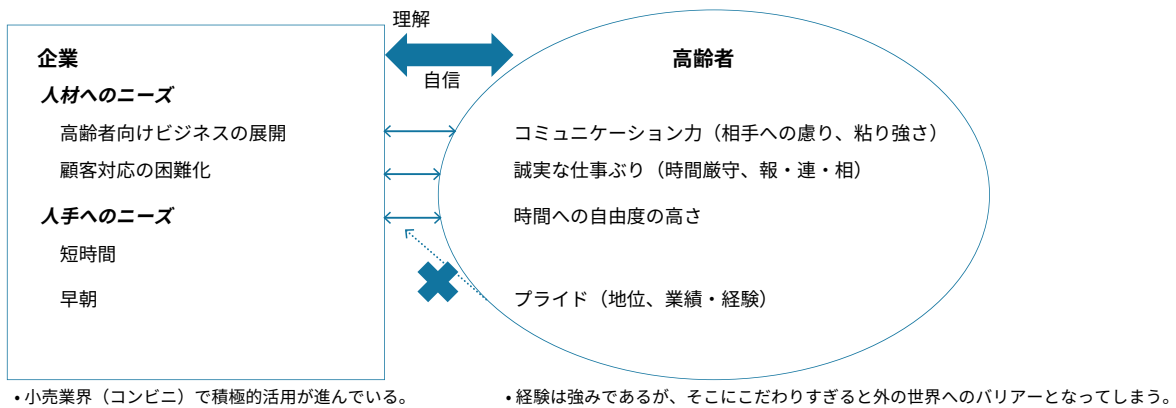
図表1 就労しなかった60代後半の高齢者（男性）の仕事をしていない理由



図表 2 コーディネーターの活躍と農業への参加



図表 3 企業のニーズと高齢者ならではの強み



② 農業分野の取組

農業分野については、体力を必要としたり拘束時間が長いなど様々な障壁が存在するが、業務の切り分けや農作物の選択によって就労が進んでいる事例 (図表 2)。

③ 高齢者ならではの強み

高齢者を体力等生産力の低下した存在として捉えるのではなく、高齢者ならではの強みがあることについて、企業の理解、高齢者の自覚を促し、就労につなげている事例 (図表 3)。

(4) 生涯現役地域連携促進事業の展開に当たってのポイント

ヒアリング事例から、地域における高齢者の活躍を支援するために、生涯現役地域連携促進事業 (以下「連携事業」) を実施する上でのポイントを整理した (図表 4)。

図表 4 高齢者活躍へ向けた取組のポイント

- 地域の関係者の連携体制の構築
 - ターゲット (生きがいの就労、生活補助的就労) の設定
 - 事業内容に応じたメンバー等 (観光関係、個別企業との協定)
- 高齢者へのアウトリーチ
 - 広報媒体 (市報、新聞、図書館等高齢者の利用する媒体) の選択
 - ニーズの把握 (セミナー参加者、センター利用者へのアンケートの活用)
- 就労先の開拓 (コーディネーターの確保)
 - 企業との日常的つながりのあるコーディネーターの活用
- 高齢者への啓発
 - 高齢者ならではの強みの自覚、地位や経験へのこだわりの払拭
- 就労先への啓発
 - 高齢者ならではの強みを生かした働き方
 - 高齢者の特性に応じた働き方 (軽作業化、職務の切出し等)

政策的インプリケーション

地方自治体の高齢者の活躍支援の取組については、連携事業を通じ、今後相当数の自治体に拡大していくことが政府の方針とされているところであり、先行する成功事例から自治体への周知、啓発に当たってのポイントがより明確になることが期待できる。

政策への貢献

連携事業を展開する厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課の協力を得てとりまとめたものであり、事業の普及拡大に際し、参考資料として本研究成果を活用できると考える。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.182 『地域における高齢者の多様な活躍のヒアリング事例—地方公共団体等の取組を中心に—』(2017年)

資料シリーズ No.202

厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果

—雇用の多様化の変遷（その4）／平成15・19・22・26年調査—

平成30年3月刊行

担当：浅尾 裕

研究の区分

プロジェクト研究「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」

研究の目的

雇用の多様化に関する代表的な政府統計の一つである厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（「多様化調査」）データの再集計を通じて、近年における非正規雇用の動向を捉えるための基礎データを整備・提供する。併せて、ときどきの問題意識に基づいた所要の分析を行い、政策的なインプリケーションを導出することをめざす。JILPTでは、これまでと同様の取組を行ってきており、今回で4回目となる。

研究の方法

厚生労働省「多様化調査」（平成15年、19年、22年、26年の4回分）個票データの再分析。

研究期間

平成29年度

研究担当者

浅尾 裕 特任研究員

主な事実発見

（第1部・再集計結果から）

- 多様な「雇用の多様化」の進展がみられているが、一方で、契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者の3つの非正規形態が3つとも活用されている事業所はごくわずかであり、パートのみ活用の事業所が全体の半数程度を占め、それ以外はそれぞれ1つの形態かせいぜい2つの形態を活用している。3形態いずれもない事業所も3割程度あった。
- 契約、派遣、パートの3形態がそれぞれいる・いない及びいる事業所における従業員に占める割合に影響を与える事項を回帰分析により析出した結果、高めるもの（プラス）、低めるもの（マイナス）それぞれ図表1のような結果となった。
- 勤続年数別に賃金の推移（勤続プロファイル）をみたところ、パートの賃金についても、宿泊・飲食サー

ビス業や小売業など活用度合いが高い産業で「勤続効」（勤続とともに賃金に上昇傾向）がみられることなど、「まだら模様」ではあるものの一定の就業環境の整備の進展が窺われた。

- 「独身・親と同居」から「末子年齢：16歳以上」までの6つのライフステージを設定し形態構成や形態選択理由などを概観した。その中で、各ステージで主たる家計維持者である人の中で非正規雇用者の割合は総じて上昇してきており、例えば「末子年齢：5歳以下」の女性においても契約やパートを中心に上昇がみられた。
- 在学中の20～24歳の就業者、いわゆる「学生アルバイト」について試みに集計したところ、サービスや販売の仕事が多く、週16～17時間程度就業し、月に6～7万円程度の賃金を得ているといった平均的な描像が示された。

（第2部・テーマ別分析結果から）

- 多様な形態で働く人々の仕事満足度には平成26年では総じて上昇がみられており、経済状況の影響を受けやすいこと、派遣労働者の満足度は相対的に低く、非自発的な就業であることがその背景にあることなどが示された。多変量解析を行い、「職業生活全体」の満足度は仕事のやりがい、職場の人間関係、スキルアップの機会に規定されている面が大きく、また、パートや派遣では「雇用の安定性」も重要な要素であることなどの分析結果から、職業人としてまた人間としての成長が感じられるような働き方の提供が、職業生活の満足度にも寄与すると考えられるとしている。
- 子育て中の女性が不完全就業となる要因としては育児負担があり、また、育児負担を軽減する環境があるかどうかに関係していることが推測される。これらの要因に関して、それぞれクロス集計により概観したうえで、多項ロジットモデルによる多変量解析を行った結果、育児負担が女性の不完全就業を高める要因となっていることを確認するとともに、親との同居や保育所等の地域での保育環境の整備が子育て中の女性が不完全就業となることを抑制し、就業時間のより長いパートタイム就業ばかりでなくフルタイム就業となることも促す効果があり、その効果は平成22年に比べ26年においてより顕著となっていることが示されている。そのうえで、女性の就業促進のための社会インフラ整備の重要性を指摘している。
- 標準的な説明変数による賃金関数を推計することを通じて、正規・非正規の賃金格差を中心に分析した

図表1 それぞれの雇用就業形態のいる・いない及び従業員に占める割合に関する回帰分析結果

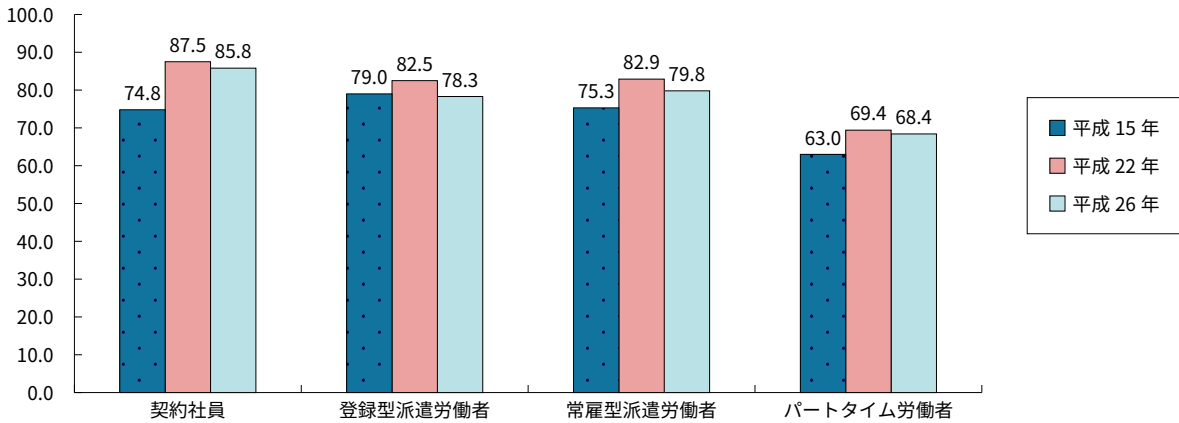
	形態が在るに関するロジスティック回帰分析結果			従業員に占める割合に関する回帰分析 (OLS) 結果 (当該形態が在る事業所)			
	契約社員	派遣労働者	パート	非正規形態計	契約社員	派遣労働者	パート
産業 (ベース: 素材 関連製造業)	<プラス> ・情報通信業 ・学術研究・専門 技術サービス ・教育・学習支援 業 <マイナス> ・電気・ガス・水 道等 ・金融・保険業 ・複合サービス ・他のサービス業	<プラス> ・素材製造 ・機械製造 <マイナス> … (係数比較で) ・複合サービス ・運輸・郵便業 ・他のサービス ・小売業 など ・宿泊・飲食サ ービス	<プラス> ・宿泊・飲食サ ービス ・小売業 ・医療・福祉 ・消費関連製造 業 <マイナス> ・建設 ・情報通信業	<プラス> 総じて第三次産業 の産業 製造業では消費関 連製造業が高い。	<プラス> ・教育・学習支援 業 ・他のサービス業 ・不動産、物品賃 貸 ・社保・福祉・介 護	<プラス> ・情報通信業 ・金融・保険業 ・他のサービス業 ・機械関連製造 業 <マイナス> ・教育・学習支援 業 ・医療・福祉 (社 保等を除く)	<プラス> ・宿泊・飲食サ ービス ・小売業 ・他のサービス業 ・生活関連サー ビス、娯楽業 ・教育・学習支援 業 ・社保・福祉・介 護 ・消費関連製造 業
企業規模 (ベース: 1,000 人以上)	…大規模ほど在る。	…大規模ほど在る。	…小規模企業 (49 人以下) で少ない。	…小規模企業ほど 割合は高い傾向。	…小規模企業ほど 割合は高い傾向。	…小規模企業ほど 割合は高い傾向。	…300 ~ 999 人 規模はマイナス傾 向。その他、小規 模ほど割合は高い 傾向。
事業所の業態 (基準: 工場・ 作業所)	<プラス> ・事務所 ・研究所 など	<プラス> ・事務所 ・研究所 <マイナス> ・営業所 ・店舗	<プラス> ・店舗 <マイナス> ・事務所 ・営業所	…店舗や工場・作 業所で高い傾向が みられる。	…事務所で低く、 営業所で高い傾向 がややみられる。	…特になし。	<プラス> ・店舗 <マイナス> ・事務所 ・営業所
事業所の活用 理由	/			<プラス> ・1日、週の繁閑 ・臨時・季節的業 務量変化対応 ・景気に応じた雇 用量調整 ・賃金の節約			
事業所の活用 上の問題				<プラス> ・長い営業 (操業) 時間への対応 ・景気に応じた雇 用量調整 ・賃金の節約 ・正社員を重要業 務に特化 ・専門的業務への 対応 ・臨時・季節的業 務量変化への対 応 ・1日、週の繁閑			
	/			<プラス> ・良質な人材の確 保 ・仕事責任感 ・仕事向上意欲			
				<プラス> ・良質な人材の確 保 ・定着性 ・チームワーク ・良質な人材の確 保 ・仕事責任感 ・<マイナス> ・正社員との人間 関係 ・正社員との職務 分担			

注: < >内は、回帰係数のプラス・マイナスを示している。

結果、正社員の賃金に対してそれぞれ、契約社員の賃金は8割台半ば、派遣労働者は8割程度、パートは7割をやや下回る水準となっている。その中で、平成15年から26年までの間では、契約社員やパートの格差には縮小傾向がみられている。派遣労働者については、総じて変動が大きく方向が定まっていない(図表2)。特定の産業の特定の職業(特定産職)についてみると、契約社員に縮小傾向がみられる特定産職が多く、パートでも「各種商品・食料品小売業の販売職」などで縮小傾向がみられている。その中で、「情報通信業の専門的技術的職業」の契約社員や派遣労働者には、正社員との間での格差そのものが析出されておらず、相対的に高度な技術を要する職種では、派遣労働者には正社員と遜色ない賃金が支払われているといえる(図表3)。

一方、関数による格差の試算は、投入する説明変数が変われば結果も変わるなど様々な制約があることに十分留意する必要がある。ちなみに、上述の標準的な賃金関数に事業所の非正規形態活用理由などを説明変数に追加した「拡大モデル」では、例えばパートの格差は、標準型の場合の31.7%から26.8%へとほぼ5ポイント縮小する。こうした結果を受けて、「同一労働同一賃金」を進めるに当たっては、何をもって「同一労働」というのかについて慎重に検討される必要があり、そのためには企業の労使、特に非正規形態の労働者も含めた労使の話し合いを通じて、企業の賃金決定システムにおいて同等の評価を受ける「同一労働」の規範(ルール)を形成することの重要性を指摘している。

図表2 賃金関数 (OLS) から試算される格差指数の推移 (正社員 =100)



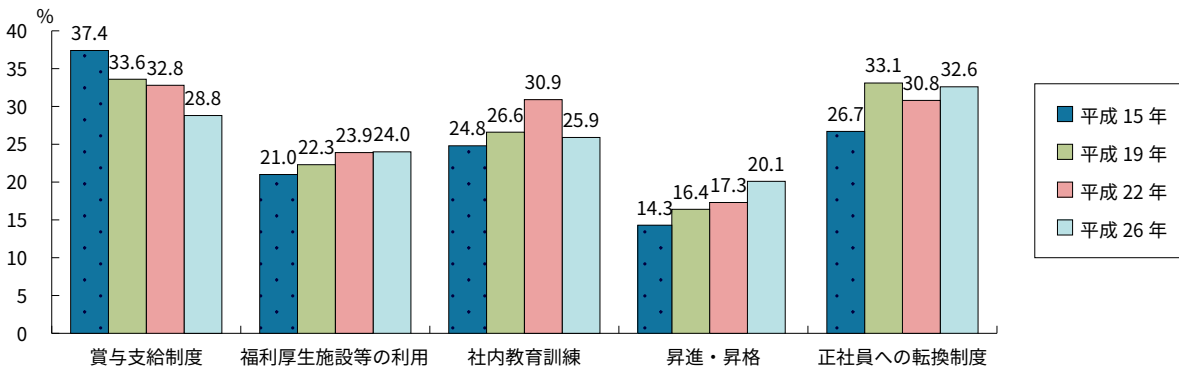
注:被説明変数は各年9月の賃金総額、説明変数は年齢、勤続年数、実労働時間、女性ダミー、産業、職種、最終学歴、企業規模のダミー変数を投入している。

図表3 賃金関数 (OLS) から試算される格差指数の推移 (正社員 =100) —特定産職別—

	各種商品・食料品小売業の販売職			医療・福祉の専門的技術的職業			医療・福祉のサービス職業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(正社員の平均賃金額(万円))	29.6	24.3	26.9	23.4	27.7	28.4	20.6	20.6	20.6
契約社員	47.6	82.0	84.7	74.6	84.4	83.0	75.8	88.3	88.3
登録型派遣労働者	58.7	80.0	76.7	96.8	84.6	87.3	71.7	77.3	77.3
常雇型派遣労働者	64.0	72.9	72.9	72.7	82.8	80.4	74.5	84.4	84.4
パートタイム労働者	43.8	62.6	67.7	62.9	75.3	74.2	58.4	74.3	74.3
	情報通信業の専門的技術的職業			道路運送業の運輸・通信従事者			消費関連製造業の生産工程・労務作業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(正社員の平均賃金額(万円))	29.3	35.9	34.0	35.1	29.4	29.0	21.9	24.8	26.5
契約社員	97.3	107.5	102.9	89.3	89.5	87.9	78.5	86.5	72.6
登録型派遣労働者	103.6	99.2	87.4	54.7	59.1	118.4	80.4	69.2	69.4
常雇型派遣労働者	94.2	88.8	91.3	95.8	78.7	72.2	83.2	73.0	73.6
パートタイム労働者	78.6	56.4	53.6	65.4	76.1	72.8	78.6	73.4	65.9

注:「医療・福祉のサービス職業」の平成15年は、賃金関数そのものにおいて有意性が析出されなかった。

図表4 パートタイム労働者への制度適用のある事業所の割合の推移 (産業計)



9. 有期雇用者が無期雇用への転換を希望する要因を分析した結果、契約社員で相対的に強いこと、子どもがいるライフステージであることや「仕事の内容・やりがい」に満足していることなどさまざまな要因が析出された。そうした結果から、その希望は働く人々の生活面のニーズも含めた様々な要素が考慮された結果であり、その職場への肯定的な評価が基礎にあることが窺われ、企業としてもそうした評価を的確に受け止め、働きやすく、成果を高めることができるような環境整備を図ることが求められると指摘している。

10. 事業所におけるパートへの各種制度の適用状況について分析した結果、全般的とはいえ、産業や規模別にみれば「まだら模様」にはあるが、福利厚生施設等の利用や昇進・昇格、正社員への転換を中心に進展がみられた(図表4)。一方、賞与支給については、適用割合に低下傾向がみられている。

政策的インプリケーション

- 多様化の様相は極めて多様であり、それを一つの観点や意図で整理することはできない面があることにも十分留意することが重要であること。そのためにも、雇用の多様化がもたらす社会的メカニズムの変化に関して、データの蓄積と理解を進めることが必要であること。
- 事業所における正社員との格差是正の観点からの「同一労働同一賃金」の推進に取り組まれるべきことはいままでもない。他方、それとともに併せて、非正規形態で働く人々は正社員とは異なるニーズを抱えている場合も少なく、正社員との格差是正とは異なる観点から、賃金ばかりでなく福利厚生制度等も含めて、そのニーズに的確に対応した処遇（「的確な処遇」）をしていくという観点も併せて強調されてもよいと思われること。
- 雇用の多様化の多様性に対処しつつ、総体的な「的確な処遇」を実現するためには、企業・事業所における非正規雇用者を含めた労使の話し合いとそれに基づいた処遇決定システムの構築が重要であること。また、企業内で個々の従業員が「声」を上げることができ、適正な手続きによるものである限り何らの不利益を被ることがないようにすることも重要であること。さらに、決定された処遇ルールは、採用活動の際などには広く開示されることも必要であること。処遇ルールの内容が求職者等に十分に開示され、応募企業の選択に当たっての考慮に活かされるようにしてこそ、労働市場の機能が十二分に発揮されることとなる。
- 雇用の多様化は様相が激しく変化するところであり、常にその動向を把握・観察する必要があるため、「多様化調査」は重要な役割を果たすものであること。その際、調査項目についても継続を基本としつつも、多様化の進展に合わせて適宜微調整をされることも重要であり、可能な範囲での対応が期待されること。

政策への貢献

- 非正規雇用の動向に関する基礎的なデータを提供している。特に今回は、時系列的な推移が一覧できるよう整理した巻末付属集計表を掲示した。
- ときどきの政策課題を念頭においたテーマについて、当該データを活用した分析を行い、基礎的なデータと政策インプリケーションを提供している。
- 厚生労働省が行う労働統計の企画立案と推進に資する。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.161 『雇用の多様化の変遷〈そのⅢ〉：2003・2007・2010—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（2013年）
- 労働政策研究報告書 No.115 『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—』（2010年）
- 労働政策研究報告書 No.68 『雇用の多様化の変遷：1994～2003』（2006年）

ディスカッションペーパー 18-03

生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価

—カスケード型 CES 生産関数によるシミュレーション—

平成 30 年 3 月刊行

担当：中野 諭

研究の区分

プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

本研究の目的は、カスケード型 CES 生産関数（完全な直列入れ子型の CES 生産関数）を用いたシミュレーションによって、生産性ショックが部門別の本源的投入物の需要、とりわけ労働需要（労働サービス投入）に与える影響を評価することである。

研究の方法

総務省「平成 12-17-23 年接続産業連関表」における 2000 年、2005 年、2011 年の取引額データを用いて、カスケード型 CES 生産関数のパラメータである代替弾力性と生産性の変化をカリブレーションによって算出する。次に、ある 1 つの部門の生産性のみ 1% 上昇させる生産性ショックを与えた場合の本源的投入の変化を部門別に推計し、変化の大きな部門の抽出を行う。

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

中野 諭 副主任研究員

主な推計結果

- 各部門の生産性を 1% 上昇した際に日本全体で見ると労働サービス投入の減少率（事前の労働サービス投入計に対する比率）が高い部門を見ると、サプライチェーンの上流に位置するサービス部門が多い（図表 1）。
- もっとも減少率の高い事務用品は汎用性の高い事務用品をまとめた仮想的な部門であるため、それを除くと、情報通信（「固定電気通信」、「インターネット附随サービス」、「新聞」、「その他の電気通信」、「情報サービス」、「移動電気通信」）、対事業所サービス（「貸自動車業」、「その他の対事業所サービス」、「物品賃貸業」、「機械修理」）、商業（「卸売」、「小売」）の生産性上昇による労働サービス投入の減少率が高い。その他、エネルギー部門を含む製造業の一部が上位 30 部門の約 20%（主に紙や繊維等の軽工業）

図表 1 部門別生産性 1% 上昇にともなう労働サービス投入の変化（減少率上位 50 部門、単位：%）

労働サービス投入の変化（一国全体）		労働サービス投入の変化（一国全体）	
1 事務用品	-1.507	26 石油製品	-0.057
2 固定電気通信	-1.191	27 印刷・製版・製本	-0.054
3 貸自動車業	-1.187	28 石炭・原油・天然ガス	-0.052
4 卸売	-0.631	29 移動電気通信	-0.048
5 その他の対事業所サービス	-0.463	30 公務（地方）★★	-0.048
6 洋紙・和紙	-0.412	31 法務・財務・会計サービス	-0.046
7 畜産びん・かん詰	-0.372	32 運搬機械	-0.045
8 その他の衣服・身の回り品	-0.324	33 学校教育（国公立）★★	-0.043
9 インターネット附随サービス	-0.237	34 出版	-0.043
10 その他のバルブ・紙・紙加工品	-0.226	35 熱供給業	-0.041
11 下水道★★	-0.207	36 医薬品	-0.041
12 建設補修	-0.195	37 医療（入院診療）	-0.041
13 事業用電力	-0.182	38 自動車部品	-0.038
14 新聞	-0.164	39 筆記具・文具	-0.036
15 道路輸送施設提供	-0.160	40 自家発電	-0.036
16 物品賃貸業（貸自動車を除く。）	-0.149	41 建築用金属製品	-0.036
17 その他の電気通信	-0.131	42 医療（入院外診療）	-0.036
18 金融	-0.130	43 その他の無機化学工業製品	-0.035
19 不動産賃貸業	-0.123	44 乗用車	-0.030
20 情報サービス	-0.115	45 環式中間物	-0.029
21 分類不明	-0.103	46 合成染料・有機顔料	-0.029
22 機械修理	-0.096	47 花き・花木類	-0.028
23 小売	-0.082	48 写真業	-0.028
24 圧縮ガス・液化ガス	-0.062	49 鑄鉄品及び鍛工品（鉄）	-0.027
25 飲食サービス	-0.060	50 広告	-0.026

注 1: 事前の労働サービス投入計に対する比率、本源的投入の変化分は再配分（再利用）せず。

注 2: ★★は、生産活動の主体が政府サービス生産者であることを示す。

図表2 「小売」部門の生産性1%上昇にともなう労働サービス投入の変化（減少率および増加率上位30部門、単位：%）

減少率上位30部門		増加率上位30部門		
1	その他の生産用機械	-0.2742	企業内研究開発	0.2602
2	小売	-0.0711	建設補修	0.0198
3	いも類	-0.0295	印刷・製版・製本	0.0061
4	野菜	-0.0287	建物サービス	0.0061
5	身辺細貨品	-0.0126	道路貨物輸送（自家輸送を除く。）	0.0043
6	酪農	-0.0082	その他のパルプ・紙・紙加工品	0.0040
7	卸売	-0.0070	プラスチック製品	0.0039
8	労働者派遣サービス	-0.0020	その他の対事業所サービス	0.0036
9	ボイラ	-0.0014	海面漁業	0.0032
10	農林関係公共事業	-0.0013	その他の製造工業製品	0.0031
11	花き・花木類	-0.0010	学校教育（私立）★	0.0028
12	道路関係公共事業	-0.0009	出版	0.0022
13	インターネット附随サービス	-0.0008	冠婚葬祭業	0.0021
14	その他の教育訓練機関（産業）	-0.0008	郵便・信書便	0.0020
15	金融	-0.0007	パルプ	0.0019
16	金属工作機械	-0.0007	機械修理	0.0018
17	法務・財務・会計サービス	-0.0007	その他の対個人サービス	0.0016
18	飲料用作物	-0.0007	石炭・原油・天然ガス	0.0014
19	その他の非食用耕種作物	-0.0006	果実	0.0014
20	広告	-0.0006	機械工具	0.0012
21	情報サービス	-0.0006	飲食サービス	0.0011
22	織物製衣服	-0.0006	公務（地方）★★	0.0010
23	食肉	-0.0006	筆記具・文具	0.0010
24	介護（施設サービス）	-0.0006	その他の化学最終製品	0.0009
25	段ボール箱	-0.0006	その他の電子部品	0.0009
26	自動車整備	-0.0005	固定電気通信	0.0008
27	バス	-0.0005	不動産賃貸業	0.0008
28	そう菜・すし・弁当	-0.0004	鋼船	0.0008
29	対企業民間非営利団体	-0.0004	非住宅建築（非木造）	0.0007
30	タイヤ・チューブ	-0.0004	建築用金属製品	0.0007

注1: 事前の労働サービス投入計に対する比率、本源的投入の変化分は再配分（再利用）せず。

注2: ★および★★は、生産活動の主体がそれぞれ対家計民間非営利サービス生産者および政府サービス生産者であることを示す。

を占めており、サービス部門ではインフラに関連する「下水道」や「事業用電力」、「金融」・「不動産賃貸業」の生産性上昇による労働サービス投入の減少率が高い。

- ただし、本源的投入が変化しただけ最終需要を変化させると、たとえば本源的投入が節約された分を消費や投資に振り向けると、生産性上昇にともなう労働サービス投入の減少は緩和される。
- 図表1で労働サービス投入計の減少率の高い部門の1つとして挙げられている「小売」部門を例に、「小売」部門の生産性が1%上昇した場合の労働サービス投入の減少率および増加率（事前の労働サービス投入計に対する比率）のそれぞれ上位30部門を抽出した（図表2）。
- 労働サービス投入の減少率が高くなるのは「その他の生産用機械（-0.274%）」であり、自部門である「小売（-0.071%）」、「いも類（-0.030%）」、「野菜（-0.029%）」、「身辺細貨品（-0.013%）」が続いている。一方、労働サービス投入の増加率が高いのは「企業内研究開発（0.260%）」であり、「建設補修（0.020%）」、「印刷・製版・製本（0.006%）」、「建物サービス（0.006%）」、「道路貨物輸送（0.004%）」が続く。
- 同じ農林水産業に属する部門であっても、「いも類」、「野菜」、「酪農」、「花き・花木類」、「飲料用作物」および「その他の非食用耕種作物」では労働サービ

ス投入の減少率が高く、「海面漁業」および「果実」では労働サービス投入の増加率が高くなっている。同様に、対事業所サービスのうち「労働者派遣サービス」、「法務・財務・会計サービス」、「広告」および「自動車整備」では労働サービス投入の減少率が高く、「建物サービス」、「その他の対事業所サービス」および「機械修理」では労働サービス投入の増加率が高い。

政策的インプリケーション

生産性上昇を支援する対象の選定、および生産性の上昇によって労働需要の減少する産業部門から増加する産業部門への労働移動を支援する方策を考える上で、生産性の上昇が一国全体の労働需要に与える影響の大きな産業部門が何であり、具体的にどの産業部門の労働需要に与える影響が大きいかわかる情報は有益である。

政策への貢献

生産性上昇の支援や産業部門間の労働移動支援のための政策を検討する際の基礎資料となることが期待される。

ディスカッションペーパー 18-05

統計指標に基づく市町村分類の試み

平成 30 年 3 月刊行

担当：高見具広

研究の区分

プロジェクト研究「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」

研究の目的

教育機会や就業機会の地域間格差、地方からの人口流出とコミュニティ危機、地域活性化など、「地域」を扱う議論が活発になされている。産業・雇用・人口等の状況や課題は、国全体で一律のものとは言えず、地域ごとの違いが大きい。

地域の研究において、地域特性の把握（何らかの比較の軸の中に個々の地域を位置づけること）はきわめて重要な位置を占める。先行研究でも、地域を典型的に把握しようという試みがなされてきた。そこでは、地域の階層的性格や産業特性といった軸で地域特性が描かれることが示唆されていたが、扱う指標の偏りや方法論上の問題もあり、近年の状況に即した検証の余地を残していた。

本研究は、クラスター分析の手法を用い、総務省『国勢調査』『経済センサス』等の統計指標に基づいて全国 1,713 市町村を分類し、今日的な地域類型として提示することを試みたものである。

研究の方法

統計解析、研究会開催

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

高見具広 研究員
高橋陽子 研究員

主な事実発見

(1) 地域分類の軸—主成分分析の結果

分析では、地理的特徴、人口構成・変化、産業構造、就業構造、世帯・家計、生活環境、自治体財政など、多角的に地域の特性を把握できるよう、多様な項目から 59 指標を投入した。

主成分分析を行った結果、8 主成分が抽出された。

中でも、人口構成や集中度、増加率を中心とした要素から構成される「人材の集積」が最大の軸として見出された。他には、転入・転出率の高さや世帯構造に特徴のある「人口の流動性」、男女就業率の高さや女性比率の低さ、産業構造に特徴付けられる「特定の仕事の場」、人口のほか、卸売・小売業の集積した中心性に特徴付けられる「商業集積」など計 8 つの軸からなる。

(2) 地域はどのように分類されるか—クラスター分析結果

上で抽出された 8 主成分を投入し、全国 1,713 市町村を分類するクラスター分析を行い、20 の地域類型を析出した。分析の結果得られたデンドログラム（樹形図）を読むと（図表 1）、第 1～6 類型と第 7～20 類型の間に大きな分断線が見て取れる。地域類型ごとの主成分得点を合わせて読むと、両者の違いは「人材の集積」得点の違いであり、全国市町村は、人材集積度の高い地域（第 1～6 類型）、低い地域（第 7～20 類型）に大別できることがうかがえた。その中でも、中核都市（東京は別格）、地方の大都市、大都市近郊のベッドタウン、地域特化の経済が成立している地域、第 2 次産業や観光関連など就業機会に特徴のある地域、農村部にありながら人口の流動性が高い地域といった地域類型が見いだされた。

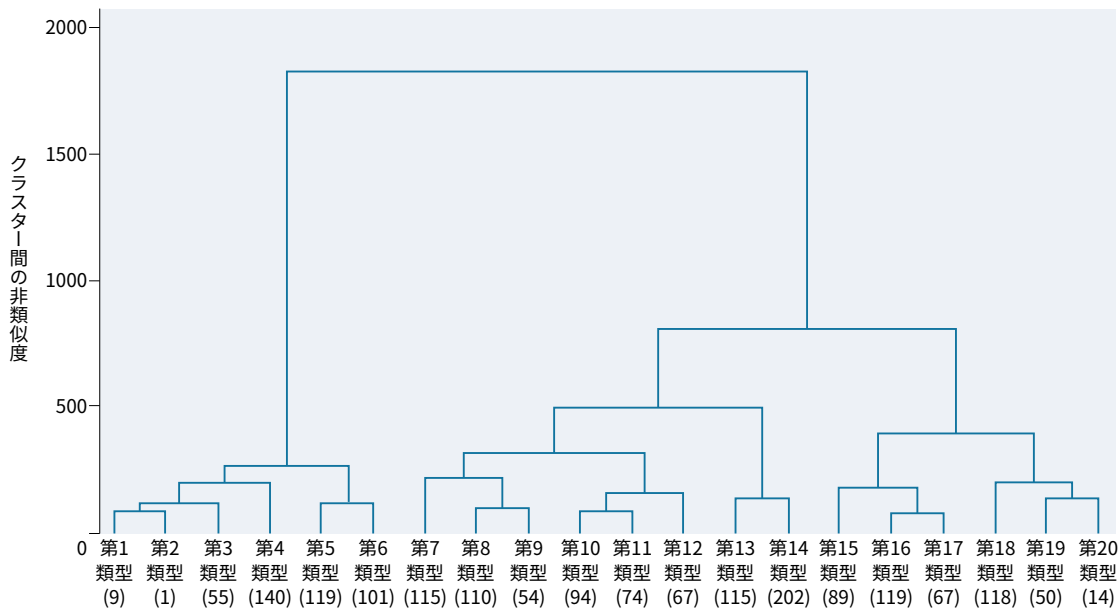
(3) 都市性に関わる分類軸の有効性

分析結果の大きなポイントは、都市性を形作る多様な要素が、地域の分類軸として明示的に位置づけられたことである。具体的には、人材の集積、人口の流動性、多様な就業機会、商業集積、生産活動の場、拠点立地、第 1 次産業以外の産業基盤といった、これまで都市研究の中で個別に議論されてきた「都市性」の特徴が、地域分類においても有効な切り口であることが確認された。そして、こうした多様な軸の交点から、東京を頂点とした都市の階層構造が、地域類型として明瞭にあらわれた。

(4) 産業特性のあらわれ方—「工業都市」の所在

地域の産業特性に関しては、製造業を基盤産業とした「工業都市」の所在で、先行研究とやや異なる結果が得られた。具体的には、主成分分析からは、製造業立地が明瞭な主成分として見出せなかったが、クラスター分析の結果からは、製造業立地が地域類型に関係しないわけではない。例えば、製造業を基盤とした中規模都市は、製造業の集積という性格というより、基

図表1 クラスタ分析結果：デンドログラム



注：各類型の下にある括弧内の数値は、各類型に含まれる市町村数を表す。

盤産業があることによって就業者を引きつけ、それが中心性の獲得（商業集積）、多様な就業機会をもった都市として成立し、それが地域性の前面に出てくるものと考えられる。また、地域特化の経済は、より小規模の都市において成立している。それは、産業の地場性の強さ、就業機会の特徴の強さとしてあらわされている。

政策的インプリケーション

俯瞰的に地域を議論しようという場合、全体（国）の中で部分（個々の地域）をどう位置づけるかの見方が必然的に問われる。この点、ある限られた切り口（指標）から地域を比較する議論は、明快でインパクトが大きいですが、そうした比較では、序列化する含意をともなってしまうがちだ。地域特性（地域の性格）は、序列化になじまない部分も多分にあるため、序列的な評価軸とは別の軸（いわば水平的な「性格の違い」の軸）から地域特性を描くことも大きな意義をもとう。

地域分類（類型化）の大きな目的は、多様な地域を適切に位置づけ、比較・検討する視座を提供することにある。本稿は、人口や産業構造に限らず、就業状況や世帯・生活関連などの多様な指標を活かし、統計的な手法をもって地域分類を行うことで、近年の状況に即した地域類型を提示し、今後の議論の土台を提供するものである。

政策への貢献

地域の状況・課題を把握する際の基礎的視点を提供するとともに、地域を対象にした政策を企画・立案する際の基礎資料として活用が期待される。

関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.8 『次代を創る地域雇用政策』（2018年）
- 資料シリーズ No.188 『地方における雇用創出一人材還流の可能性を探る』（2017年）

調査シリーズ No.175

子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016

(第 4 回子育て世帯全国調査)

平成 29 年 10 月刊行

担当: 周 燕飛

研究の区分

プロジェクト研究「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」

研究の目的

本調査は、2011 年、2012 年と 2014 年に行われた第 1 回、第 2 回と第 3 回「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(略称: 子育て世帯全国調査) に続く第 4 回調査である。

子育て世帯の生活状況と保護者の就業実態などを調査し、今後の保護者の仕事に対する支援策のあり方等を検討するための基礎資料を収集することが主な目的である。

研究の方法

- ① 調査対象の母集団: 末子が 18 歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯(全国)(※いずれも核家族世帯に限らず、親族との同居世帯を含む)
- ② 調査方法: 訪問留置き回収法
- ③ 標本数: ふたり親世帯 2,000 ひとり親世帯 2,000
- ④ 標本抽出方法: 住民基本台帳から層化二段無作為抽出
- ⑤ 調査期間: 2016 年 11 月～12 月(原則として 11 月 1 日時点の状況を調査)
- ⑥ 有効回収数: 2,159 票(内訳)ふたり親世帯 1,380 票、母子世帯 693 票、父子世帯 86 票、その他世帯 0 票
- ⑦ 有効回収率(世帯計): 54.0%

研究期間

平成 28～29 年度

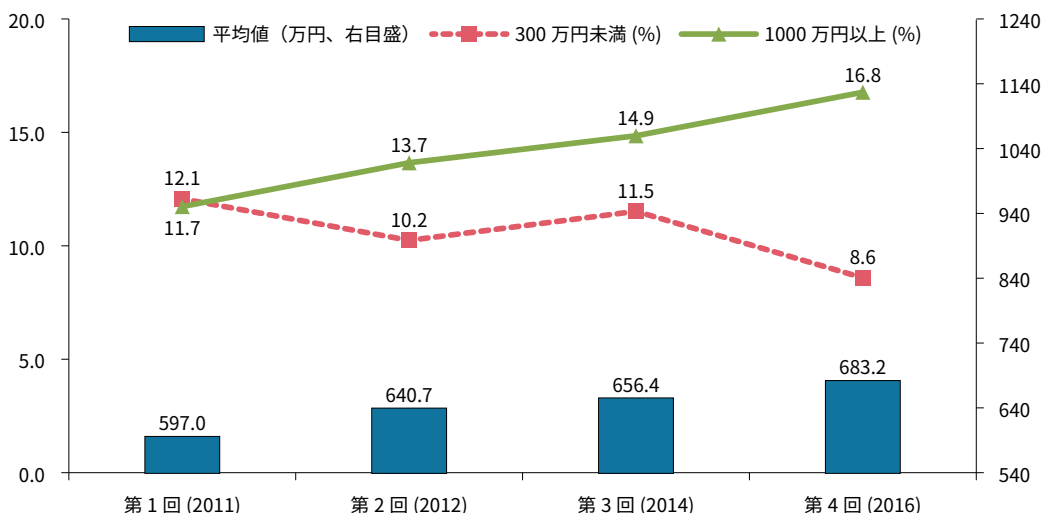
研究担当者

周 燕飛 主任研究員

主な事実発見

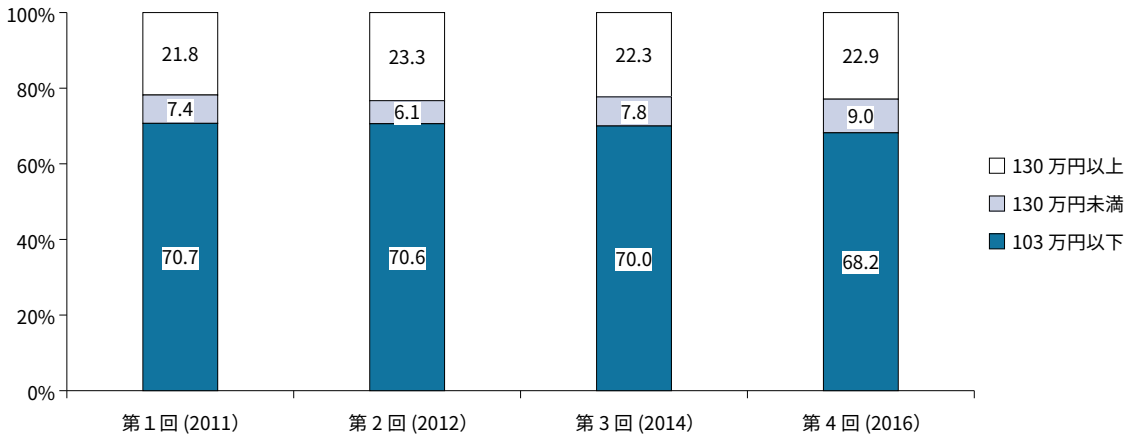
- 子育て世帯の平均世帯収入は増加、貧困率は改善されている。子育て世帯の平均年収は 683.2 万円で、引き続き増加傾向にある。税込収入が 300 万円未満の低収入世帯は全体の 8.6%、調査開始以来もっとも低い割合である(図表 1)。可処分所得が貧困線未満の世帯の割合は、子育て世帯全体 10.2%、ふたり親世帯 6.0%、ひとり親世帯 43.0%、いずれも前回調査時より改善されている。
- 子育て世帯の平均消費額は減少、貯蓄率は上昇している。家計費の月額平均は、子育て世帯全体 26.5 万円、ふたり親世帯 27.5 万円、ひとり親世帯 18.0 万円となっており、いずれも前回調査時より減少している。子育て世帯の平均貯蓄率は、子育て世帯全体 28.3%、ふたり親世帯 31.0%、ひとり親世帯 5.7%、いずれも前回調査時より上昇している。
- 高収入夫を持つ女性の就業が一層進んでいる。妻の無業率は、夫の所得が第 I、第 II、第 III と第 IV 四分位層においては、それぞれ 24.6%、24.2%、35.7% と 31.1% となっている。上位 25% 収入層(第 IV 四分位層) 夫を持つ女性の無業率は、前回調査時より

図表 1 子育て世帯の税込収入の推移



注: ひとり親世帯のオーバーサンプリングと地域ブロックごとの有効回収率の違いを補正した集計値である。以下同じ。

図表2 「非正規・パート主婦」の年収分布 (%)



注：ふたり親世帯の非正社員として働く母親に関する集計結果である。

8ポイント下がり、調査開始以降はじめて順位が1位ではなくなった。

- 正社員として働く母親が増加している。無業である母親の割合は28.2%で、前回調査の結果とほぼ同じである。一方、正社員である母親の割合は24.6%で、前回調査時より3ポイント上昇している。正社員割合は、短大以上の高学歴母親が28.8%で、低学歴母親に比べて11ポイント高い。
- 短時間勤務制度の利用が進んでいる。これまでに短時間勤務制度を利用したことがある母親の割合（時短経験率）は、10.8%である。正社員女性の「時短」利用がとくに進んでおり、時短経験率は、第2回（2012）調査時の19.3%から27.5%に上昇している。
- 「非正規・パート主婦」の約7割は、配偶者控除の収入限度額以内で働いている。非正社員として働く有配偶の母親、いわゆる「非正規・パート主婦」の68.2%は、配偶者控除の収入限度額である103万円以内で働いている。「第3号被保険者」の収入限度額である130万円以内で働く者と合わせると、「非正規・パート主婦」の約8割はいずれかの限度額内に収まる収入額で働いている（図表2）。
- 父親の家事・育児参加は緩やかに増加している。家事時間ゼロである父親の割合は、32.2%であり、前回調査時より4ポイント低下している。夫婦が行っている家事・育児の総量を10として、父親がその半分以上を分担していると回答した世帯の割合は、前回調査時の8.2%から9.7%までに上昇している。
- 保護者が望む公的支援の1位は「金銭的援助」、2位は「保育サービス」である。ふたり親世帯に比べて、ひとり親世帯は「金銭的支援」を選ぶ割合が比較的高い。3歳未満の児童の保護者は、「保育サービス」と「休業・休暇の期間延長」を選好する傾向がある。

政策的インプリケーション

- ① 子育て世帯の収入が増加したにもかかわらず、消費の拡大が見られなかった。子育て世帯の将来不安を解消することが、内需拡大と経済成長につながる。
- ② 「主婦パート」の約8割は、103万円または130万円以内で働いている。税と社会保障制度が女性就業への抑制効果を見極める必要がある。
- ③ 子育て女性への一連の就業支援制度（育児休業、短時間勤務、マザーズハローワーク）の利用が順調に伸びており、制度へのニーズは高いことが確認できた。

政策への貢献

子育て世帯への就業・経済支援のあり方において、本調査研究の結果が貴重な基礎資料となる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.159 『子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）—生活変化を4年間追跡—』（2016年）
- 調査シリーズ No.145 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014（第3回子育て世帯全国調査）』（2015年）
- 資料シリーズ No.146 『子育て世帯のウェルビーイング—母親と子どもを中心に—』（2015年）
- 調査シリーズ No.115 『子育て世帯の追跡調査（第1回：2013年）—2011・2012年調査との比較—』（2014年）
- 労働政策研究報告書 No.159 『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT 子育て世帯全国調査2011の再分析—』（2013年）
- 調査シリーズ No.109 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012（第2回子育て世帯全国調査）』（2013年）
- 調査シリーズ No.95 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』（2012年）

労働政策研究報告書 No.199

大都市の若者の就業行動と意識の分化

—「第4回 若者のワークスタイル調査」から—

平成29年10月刊行

担当：堀有喜衣

研究の区分

プロジェクト研究「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」

研究の目的

本報告書の目的は、若者の移行過程や就業意識がこの15年間どのように変化したのかについて、4回の「若者のワークスタイル調査」から明らかにすることである。

第1回の「若者のワークスタイル調査」は、90年代後半以降に生じた若者の移行やキャリアの不安定化、とりわけ「フリーター」と呼ばれる若者が増加する中で、若者の就業行動の変化や意識を捉えることを目的に実施した。その後5年ごとに調査を実施し、本報告書は「第4回 若者のワークスタイル調査」を過去の調査との比較を軸に整理したものである。

研究の方法

住民基本台帳に基づく無作為抽出法により、東京都の若者（25歳から34歳）8,000人を抽出し、2016年8月から10月まで郵送にて調査を依頼、WEBやスマートフォンでも回答が可能なように設計した。調査票での回収が2,440名、Webの回収が552名、合計2,992件を回収した（回収率は37.4%）。

研究期間

平成27～29年度

研究担当者

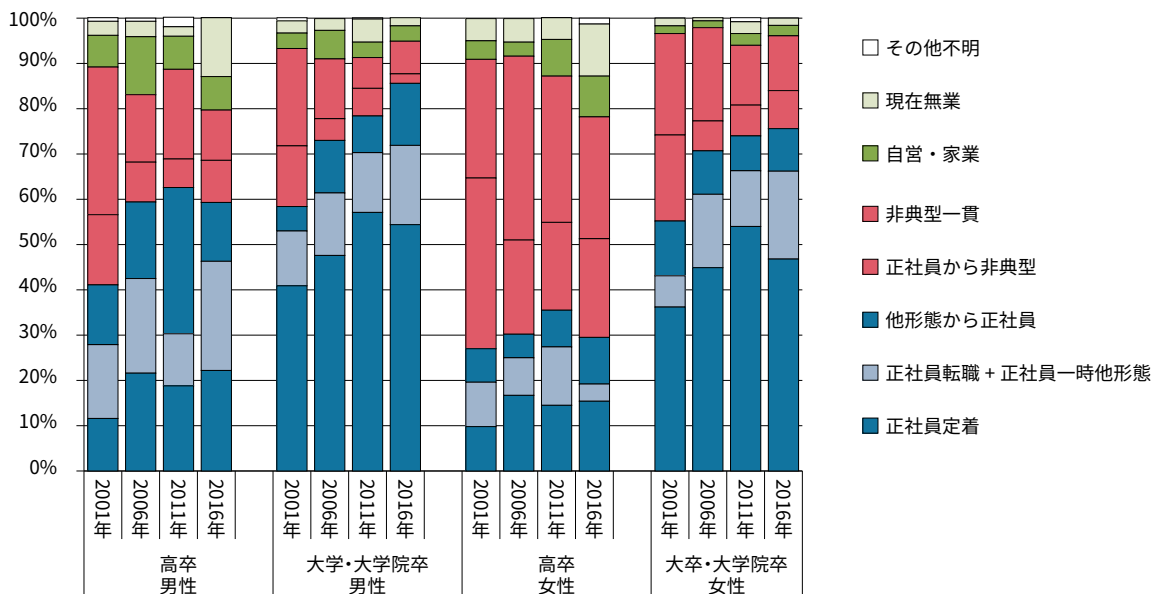
堀有喜衣 主任研究員
小杉礼子 特任フェロー

主な事実発見

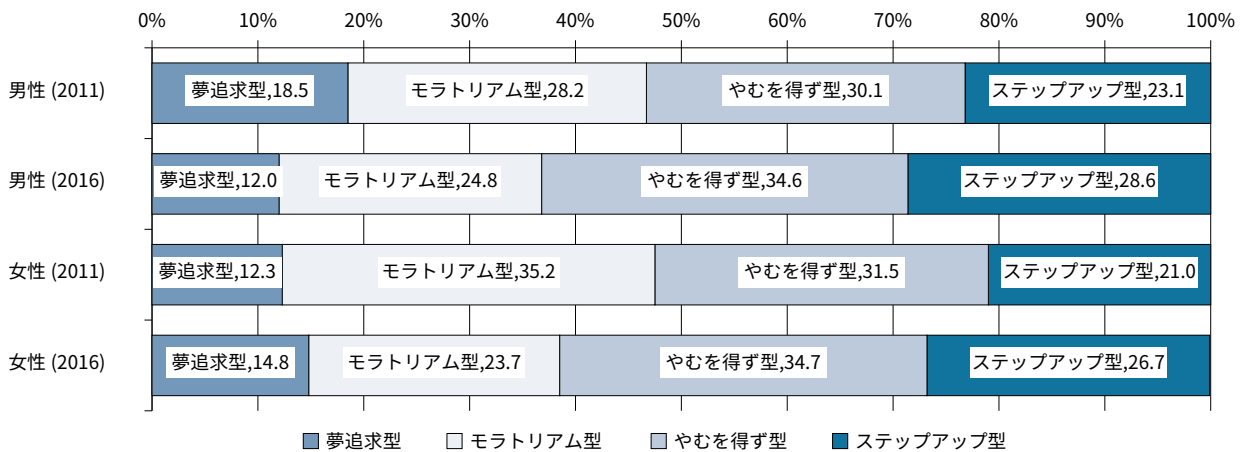
この15年間の若年者雇用は長い不況、いざなぎ超え、リーマンショック等の景気変動を経験してきた。他方で全国的にこの15年間は急激な高学歴が進行した時期であったが、特に東京都の高学歴化は著しいものであった。

1. この15年間を通じて全体として若年者雇用は改善の方向にあるが、改善の程度は属性によってかなり異なっている。男性については全体として現職正社員の割合が増加しているが、「非典型一貫」「正社員から非典型」は大学・大学院卒男性で特に減少したため、高卒者との格差が大きくなった。高卒女性の場合、2006年以降は「非典型一貫」が最も多くを占めている。他方で大学・大学院卒女性は「正社員から非典型」「非典型一貫」は半減したため、男性よりもさらに学歴による正社員割合の格差が拡大した。以上からこの15年間学歴間の格差は拡大したが、特に女性において顕著であった（図表1）。

図表1 性・年齢段階・学齢別 職業キャリア構成の経年変化（25～29歳・高卒大卒等のみ図示）



図表2 フリーター4類型の分布



2. 第1回調査（2001年）と第4回調査（2016年）における20代後半層の新卒就職後の離職者の離職理由を比較した。男性の場合、第1回調査においては「仕事が自分に合わない、つまらない」が1位だったが第4回調査では4位に後退し、「労働時間（残業を含む）が長い」が1位となった。女性の場合にも、第1回調査では「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位、「仕事が自分に合わない、つまらない」が2位であったが、第4回調査では「労働時間（残業を含む）が長い」「健康上、家庭の事情・結婚・出産」が1位となった。

3. 2001年から2016年の若者の職業意識の変化を「フリーター共感」「能力向上志向」「栄達志向」「仕事離れ・迷い」を軸に検討した。この15年間「フリーター共感志向」はフリーター経験の有無にかかわらず低下した。また若者の仕事上の「強み」を尋ねたところ「スキル・資格」が多くを占めた。

4. 2001年にはフリーターの4割を高卒者が占めていたが、2016年には大卒者が4割を占めるようになった。またフリーターになった理由やきっかけについては、「夢追求型」「モラトリアム型」「やむを得ず型」の3類型から把握してきたが、高学歴化に伴って3類型では十分に捉えられないと考えられたため、「ステップアップ型」（つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間としてフリーターになったと回答した者）を加えた4類型から把握することを試みた。各類型内における大卒以上の者の比率を比較したところ、「ステップアップ型」は高学歴者が最も多くを占めていた。さらに直近の第3回調査（2011年）にも遡って比較したところ、「ステップアップ型」が漸増していることが明らかになった（図表2）。

またフリーターから正社員への離脱についてはあまり改善しておらず、特に男女間の格差が開いていた。新卒者の就職は全体として改善しており、不況期に比べて正社員への離脱が容易な者が占める比率

が低下しているため、離脱があまり改善していないものと推測される。

5. 東京都を都心区・都心周辺区・周辺区・多摩地域に分類し、地域区分による働き方や意識について検討したところ、地域区分によって大きな違いが見られた。意識面では都心区では独立志向や有名志向が高く、多摩地域では長期勤続志向が高かった。また正社員比率は都心区や周辺区で高く、大卒・大学院比率も都心区の男性で8割を超えていた。

政策的インプリケーション

1. 若年者の雇用がきわめてよい状況においても、離職時の状況がキャリアに与える影響は大きい。学校やハローワークが把握できていない若者層に対する働きかけは一層重要である。
2. 若い時期からの学び直しについては、特に「非典型から正社員」の若者層におけるニーズが高く、一層の拡充が求められる。
3. 東京都内においても若者の意識や就業行動には差異が見られることから、労働行政においてはよりきめ細かな対応が効果的である。
4. 若年女性のキャリアの急激な変化について、キャリア教育においても知識として伝えていくことが有効である。
5. 「フリーター」の高学歴化に伴い、若い時期から正社員になることが難しいタイプの仕事を目指す「フリーター」が含まれるようになった。彼女ら彼女らの不安定な時期を職業能力形成からサポートするような支援が求められる。

政策への貢献

若年者雇用の理解に資する。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.154 『大都市における 30 代の働き方と意識—「ワークスタイル調査」による 20 代との比較から—』(2013 年)
- 労働政策研究報告書 No.148 『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第 3 回 若者のワークスタイル調査」から—』(2012 年)
- 労働政策研究報告書 No.108 『地方の若者の就業行動と移行過程』(2009 年)
- 労働政策研究報告書 No.72 『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—』(2006 年)
- 調査研究報告書 No.146 『大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感—』(日本労働研究機構, 2001 年)

労働政策研究報告書 No.198

職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発

—問題解決アプローチの視点から—

平成29年10月刊行

担当：榎野 潤

研究の区分

プロジェクト研究「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」

研究の目的

キャリア支援部門では、第Ⅰ期から第Ⅲ期にかけてのプロジェクト研究において、ハローワークの職業相談・紹介におけるコミュニケーションを、より効果的かつ効率的に進めるための研修プログラムの開発を進めてきた(図表1参照)。その中心となる考え方は、職員が自らの職業相談・紹介プロセスの意識化することにより、求職者との言葉のやりとりにおいて自身の応答をどのように変えれば良くなるかを検討できるようになり、その実践を通して、相談業務が改善できるというものであった。この仮説を検証するため、労働大学校との連携のもと、後述する研修研究を進めた。

本報告書では、この14年間に亘る研修研究の経緯を整理し、その中心となる研修プログラムである「事例研究」の有用性を検証した。研修に参加した職員を対象としたアンケート調査の結果、事例研究の研修効果が確認された。また、事例研究のプロセスを通して、職業相談・紹介プロセスの意識化が自身の相談の問題点に気づきを促す可能性が支持された。

研究の方法

研修研究とは、労働大学校における労働行政機関の担当者を対象とした研修において、研究員による研究成果を研修に反映させ、研修内容の充実を図り、その結果をさらに研究に活用していく当機構の事業である。研修研究の方法論としてアクションリサーチを採用した。アクションリサーチとは、「実践的問題と基礎的研究との結合によって、両者の循環的刺激で学問の進歩と社会改善とが相互扶助的に進むことをめざす学問の方向」と定義される。研修研究では、その実践的問題と基礎的研究をつなぐ要として「研修」を位置づける。

研究期間

平成24～28年度

研究担当者

榎野 潤 副統括研究員
上市貞満 統括研究員

主な事実発見

1. 研究の経緯

本研究に関わる公表された論文と報告書を図表1に示す。この図では、上段に第Ⅰ～Ⅳ期までのプロジェクト研究のテーマ名と期間が、下段には、これらの期間と対応して、公表された論文と報告書がそれぞれ掲載されている。

①事例研究の開発(第Ⅰ期～第Ⅱ期)

職員が自身の担当した職業相談・紹介における求職者との間の言葉のやりとりを中心に文字に起こした逐語記録^{ちくごきぎろく}を活用して、そのプロセスを意識化し、求職者の発言に対する自身の応答の改善点を検討する研修プログラムとして「事例研究」を開発した。事例研究の開発当初の段階では、職業相談・紹介モデルとして、求職者のキャリアをストーリーと見立て、職員がそのストーリーづくりを支援するキャリア・ストーリー・アプローチを採用した(以下「旧事例研究」という。)

②事例研究の改訂(第Ⅲ期)

それまで採用していたキャリア・ストーリー・アプローチから、求職者が就職する上で抱えている問題の解決を支援する問題解決アプローチに変更し、同アプローチの観点を取り入れた研修プログラム(以下「新事例研究」という。)の開発に取り組んだ。

2. 新旧の事例研究の効果

事例研究は2005年度から労働大学校において、職員の高度な職業指導技術の習得を目的とする研修コースのカリキュラムの一つとして組み込まれてきた。研修プログラムの総時間数は7時間40分である。2日間に亘って実施され、1日目と2日目の間には1~2週間程度の間隔が置かれる。

新事例研究の効果の検証および旧事例研究との効果を比較するため、1日目と2日目の事例研究の終了後、研修生である職員を対象にアンケート調査を実施した(調査対象者:新事例研究(57人)、旧事例研究(48人))。アンケート調査では、新旧の事例研究の研修プログラムの効果として、1日目と2日目ともに「研修への満足感」と「有用な情報・ノウハウの取得」について、「とてもあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの7段階で評価を求めた。その他、学習の効果と

図表1 公表されている論文・報告書を中心に整理した研修研究

プロジェクト研究のテーマ	第Ⅰ期 (2003～2006年度) 再就職のための カウンセリング技法研究	第Ⅱ期 (2007～2011年度) キャリアコンサルティング 技法等の研究	第Ⅲ期 (2012～2016年度) ハローワーク等における効果的な 職業相談・紹介技法に関する研究	第Ⅳ期 (2017～2021年度) 職業相談・紹介技法と 求職活動の支援に関する調査研究
報告書/ 論文	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: right;">逐語記録を活用した 研修プログラム</p> <p>○労働政策研究報告書 No.66 (2006年度) 『職業相談を的確にするための技法開発』</p> <p>○プロジェクト研究シリーズ No.8 (2007年度) 『中高年求職者の職業相談』</p> <p>○労働政策研究報告書 No.91 (2007年度) 『職業相談におけるカウンセリング技法の研究』</p> <p>○労働政策研究報告書 No.107 (2009年度) 『職業相談におけるアクションリサーチ—効果的な研修プログラムの研究開発』</p> <p>○資料シリーズ No.92 (2011年度) 『キャリア表現インデックスの開発 —職業相談等における就職支援の効果を検討するために—』</p> <p>日本労働研究雑誌 (2015年度) 『職業相談のアクションリサーチ—効果的な研修プログラムの研究開発』○</p> <p>労働政策研究報告書 (2017年度) 『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から』○</p> </div>			
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: right;">勤コツイインタビューを活用した 研修プログラム</p> <p>DP (2014年度) 『職業相談の研修研究と実践—認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの開発—』○</p> <p>労働政策研究報告書 (2015年度) 『職業相談の勤とコツの「見える化」ワークショップ』の研究開発○</p> </div>			
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: right;">求職活動支援技法の 研修プログラム研修プログラム</p> <p>○資料シリーズ No.43 (2007年度) 『キャリアコンサルティング研修の研究』</p> <p>○産業ストレス 『キャリア・コンサルティングにおける キャリア形成の支援とその課題』 (2007年度)</p> <p>○資料シリーズ No.69 (2009年度) 『職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果』</p> <p>○DP (2010年度) 『ジョブカードを活用したキャリア・コンサルティングの効果』</p> </div>			
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>○日本労働研究機構白表紙報告書 (2003年度) 『再就職のための求職者の心理的課題—14人の求職者を対象とした事例調査から』</p> <p>○DP (2008年度) 『職業相談における対応困難場面の分析』</p> <p>○DP (2011年度) 『職業相談の困難場面の対応方法の研究』</p> <p>DP (2016年度) 『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動の支援研究からの考察—』の研究開発○</p> </div>			
	<p>○労働政策研究報告書 No.107 (2009年度) 『職業相談におけるアクションリサーチ—効果的な研修プログラムの研究開発』</p> <p>○資料シリーズ No.92 (2011年度) 『キャリア表現インデックスの開発 —職業相談等における就職支援の効果を検討するために—』</p> <p>日本労働研究雑誌 (2015年度) 『職業相談のアクションリサーチ—効果的な研修プログラムの研究開発』○</p> <p>労働政策研究報告書 (2017年度) 『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から』○</p>			

して、新事例研究では1日目に「問題把握の理解」を、そして2日目に「方策・対処の理解」を、旧事例研究では両日ともに「逐語記録検討の理解」を、それぞれ7段階で評価を求めた。

新旧の事例研究の効果を確認するため、「ややあてはまる」から「とてもあてはまる」までを合計した肯定的評価の割合を見ると、1日目は新旧の事例研究ともに、いずれの質問項目も9割以上を占めた。2日目は新事例研究と旧事例研究で若干の違いが見られ、新事例研究は9割台半ばであり、旧事例研究は9割前後とやや低かった。

これらの結果から職員は総じて、新旧の事例研究ともに満足し、問題解決アプローチや逐語記録の検討について知識面で理解を深め、職業相談・紹介業務に有用な情報・ノウハウを得ることができたと言える。

3. 新事例研究の肯定的評価の内訳

新事例研究の肯定的評価の内訳を見ると（図表2、3参照）、「とてもあてはまる」の割合が、「研修への満足感」（1日目：19.3%、2日目：22.8%）や「有用な

情報・ノウハウの取得」（1日目：14.0%、2日目：24.6%）で1割台半ばから2割台半ばであるのと比較して、1日目の「問題把握の理解」（7.0%）と2日目の「方策・対処の理解」（12.3%）で1割前後と低く、問題解決アプローチの理解に課題のあることが指摘できる。

4. 新旧の事例研究の比較

新旧事例研究の評価について、「まったくあてはまらない」から「とてもあてはまる」までに1点から7点を付与し、評価得点を算出し、その差異を統計的に検定した。その結果、新旧の事例研究の間で、1日目の研修効果に有意差は認められなかった（いずれも $p>.05$ ）。しかし、2日目になると有意差が認められ、新事例研究の方で旧事例研究よりも「研修への満足感」（ $p<.01$ ）と「有用な情報・ノウハウの取得」（ $p<.05$ ）に対する評価が高くなった。新旧の事例研究で研修プログラムの内容を比較すると、その構成は変わらない。両者の違いは、それぞれが採用している職業相談・紹介モデルにあり、端的には、職業相談プロセスの改善点を検討する際、その材料として提供される職業相談・

図表2 新事例研究の効果（1日目）

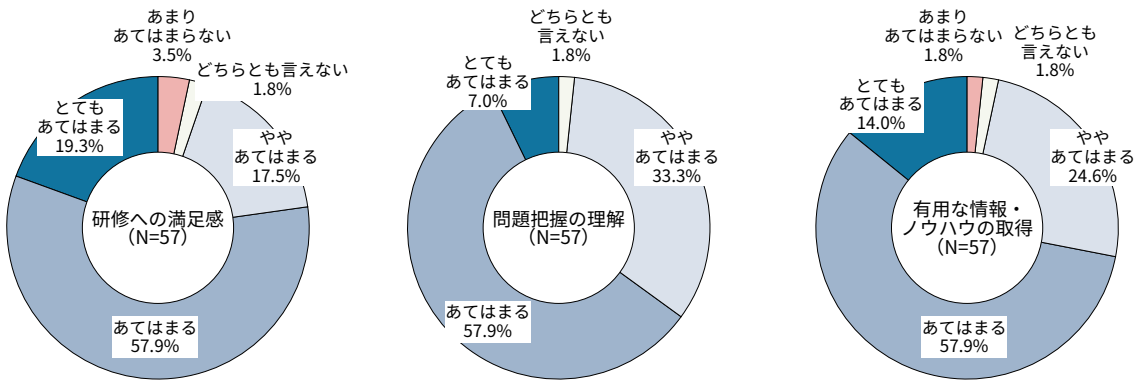
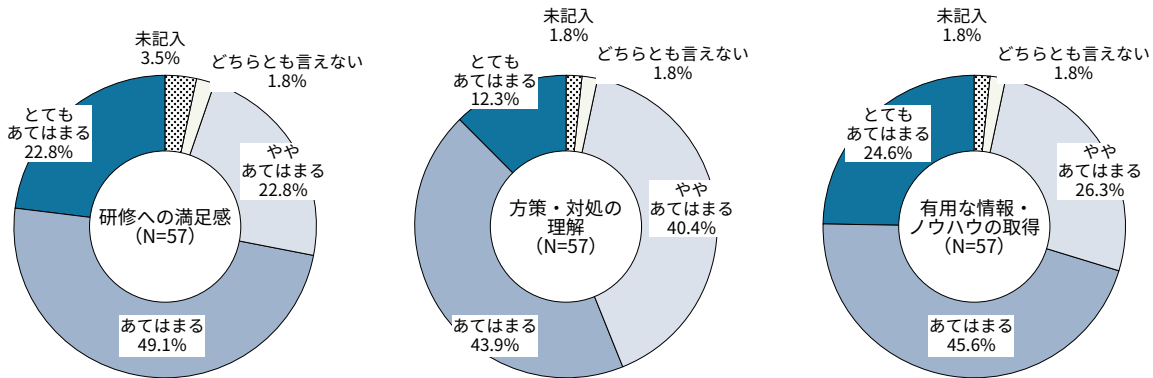


表3 新事例研究の効果（2日目）



紹介TIPs¹に現れる。新事例研究の研修の効果、特にその実用性が高く評価された背景には、職業相談・紹介モデルとして、求職者に具体的な求人を紹介するあっせんサービスにつながるキャリア・ストーリー・アプローチから、求職者が就職する上で解決すべき課題を把握し、その解決のために必要な支援を行う課題解決支援サービスにつながる問題解決アプローチに転換したことが考えられる。

5. 職業相談・紹介プロセスの意識化

新事例研究と旧事例研究ともに、事前課題である逐語記録で作成した職業相談・紹介の「相談直後」に、スケーリングでその相談の評価を求めた。また両事例研究の2日目のメニューである応答分析では、職員がキャリアトーク²を使い、自身の応答を中心に職業相談・紹介での求職者とのやりとりを細かく分析し、その直後である「応答分析後」にスケーリングでの相談の評価を求めた。スケーリングは、一番良い時の職業相談・紹介を10点とし、最悪の時のそれを1点とする10段階の評価である。

統計的検定の結果、新旧の事例研究ともに、職員は両時点の間でスケーリングの得点に有意差が認められた

(いずれも $p < .01$)。スケーリングの得点の平均値は、「相談直後」よりも「応答分析後」の方で、新事例研究で1.01ポイント、旧事例研究で0.78ポイント下がった。両時点の間、職員が自身の担当した職業相談・紹介を詳細に検討する機会はないと考えられ、事例研究におけるキャリアトークを活用した逐語記録の分析、つまり応答分析により自身の職業相談・紹介プロセスの意識化が進み、自身の問題点に気づいて評価が下がったことが考えられる。

政策への貢献

事例研究は、2016年度12月現在の時点で、これまで26回実施され、参加した職員の総数は1,048人になる。研修プログラムの効果について毎回、アンケート調査を実施し、その効果を把握している。職員のほとんどが研修プログラムに満足し、逐語記録を活用して職業相談を検討するメリットを実感し、職業相談に役立つ情報やノウハウを取得できたと回答しており、逐語記録を活用した研修プログラムの効果が確認されている。

1 TIPsとは、「チップ、心付け、助言」などを意味する「tip」の複数形である。ここでは、「ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫」を指してTIPsと呼ぶ。
 2 キャリトークとは、キャリアコンサルティングの逐語記録を活用し、その特徴と対話のプロセスの解析により、キャリアコンサルタントの専門性の向上ならびにキャリアコンサルティングの改善をサポートするソフトウェアである。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.182 『「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—』(2016年)
- ディスカッションペーパー 16-05 『生活保護受給者の就労支援の研究—自己制御理論に基づく求職活動支援の研究からの考察—』(2016年)
- ディスカッションペーパー 15-02 『職業相談の研修研究と実践—認知的タスク分析の手法を取り入れたグループワークの開発—』(2015年)
- ディスカッションペーパー 12-05 『職業相談の困難場面における対応方法の研究』(2012年)
- 資料シリーズ No.92 『キャリア表現インデックスの開発—職業相談等における就職支援の効果を検討するために—』(2011年)
- ディスカッションペーパー 11-04 『ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの効果』(2011年)
- 資料シリーズ No.69 『職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果』(2010年)
- 労働政策研究報告書 No.107 『職業相談におけるアクションリサーチ』(2009年)
- ディスカッションペーパー 09-01 『職業相談における対応困難場面の分析』(2009年)
- 資料シリーズ No.43 『キャリア・コンサルティング研修の研究』(2008年)
- プロジェクト研究シリーズ No.8 『ミッドキャリア層の再就職支援—新たなガイダンス・ツールの開発』(2007年)
- 労働政策研究報告書 No.91 『職業相談におけるカウンセリング技法の研究』(2007年)
- 労働政策研究報告書 No.66 『中高年求職者の再就職支援のためのツール等の開発 プロジェクト研究「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」—中間報告—』(2006年)
- 白表紙報告書 『再就職のための求職者の心理的課題—14人の求職者を対象とした事例調査から』(日本労働研究機構, 2003年)

労働政策研究報告書 No.200

キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査

平成30年3月刊行

担当：下村英雄

研究の区分

プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

2016年4月の国家資格化に伴い、キャリアコンサルタントに対する社会的な期待は大きく高まっており、各方面でキャリアコンサルティングの一層の普及促進が求められている。これまでキャリアコンサルタントの活動状況等に関する実態調査は数年ごとに過去3回（2006年、2010年、2013年）行われてきたが、ここ数年は調査が実施されておらず、国家資格化以降の実態把握は十分に行われていない。そこで、本研究では、今後、キャリアコンサルタントがよりいっそう確立された専門家として発展し、キャリアコンサルティングがクライアントに利用されやすい社会的インフラストラクチャーとなることを目指すべく、国家資格キャリアコンサルタントを有している者を対象にアンケート調査を実施し、キャリアコンサルタントの働き方や活動内容等について実態を把握し、その現状と課題を明らかにすることを目的とした。

研究の方法

(1) 調査対象

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（キャリアコンサルタント指定登録機関、以下協議会）に登録済みのキャリアコンサルタントのうち、協議会が提供しているメールニュースサービスに登録している者 15,962名。

(2) 調査方法

協議会に登録済みのキャリアコンサルタント（以下、登録者）に対して、電子メールを通じて、専用調査サイトのリンク先を連絡。登録者はインターネット上の当該サイトで調査に回答。調査期間は、2017年6月30日～2017年7月31日であった。

(3) 回収数

3,273通（回収率20.5%）。

研究期間

平成29年度

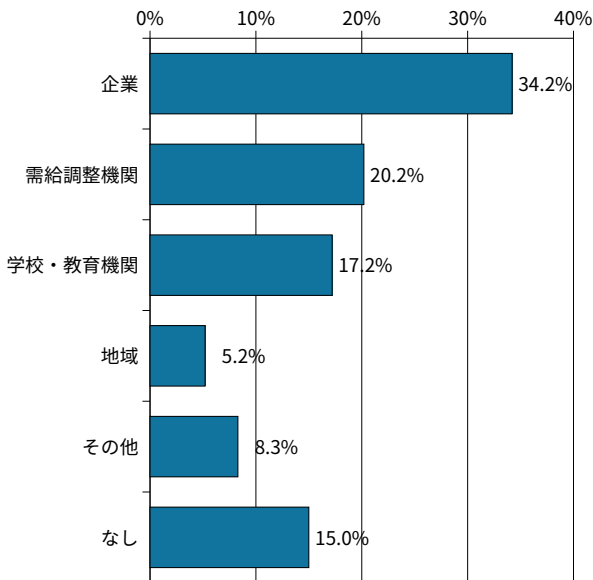
研究担当者

下村英雄 主任研究員
上市貞満 統括研究員

主な事実発見

- (1) キャリアコンサルタントは、現在、都市部、大企業、40代以上の中高年者層に多いことが確認された。また、キャリアコンサルタントの活動領域として企業は重要な位置づけを占めているが、企業・学校・需給調整機関・地域の4領域以外のその他の領域（医療施設、福祉施設、自治体等での活動）にも広がりを見せていた。
- (2) キャリアコンサルタントが受け持つ「難しい相談」について検討を行った結果、「難しい相談」は、就職・転職支援やキャリア開発のような通常の相談場面に発達障害やメンタルヘルス不調を抱える相談者が訪れることによって生じていた。今後は、専門外の対応が求められる相談であっても、適切な専門家と連携を図って相談者を支援できることが求められることが示された。
- (3) キャリアコンサルタントとして現在、活動していない回答者（休止者）を対象に、その理由の検討を行った。その結果、休止者は、おおむね活動の希望を持ちながらも周囲に仕事（ニーズ）がないために、やむを得ず休止していることが明らかになった。休止者は、休止している現状に満足をしておらず、活動開始（再開）に強い意向を持っていた。一方で、休止者は、活動を開始（再開）しようにも経験不足によって開始（再開）できない面があることが示唆された。
- (4) キャリアコンサルタントとしての能力の維持・向上のために行っていることで多かったのは「相談実務の経験を積む」と「キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施」であった。なお、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後は新たな方法によるネットワーク形成の仕組み作りが期待された。
- (5) キャリアコンサルタントとしての活動に対する満足度は、活動を行っている頻度と資格が役立っていると認識する程度で説明することができた。一方、活動領域別で満足度には有意差があり、男性は「需給調整機関」が最も高かったが、女性では「地域」

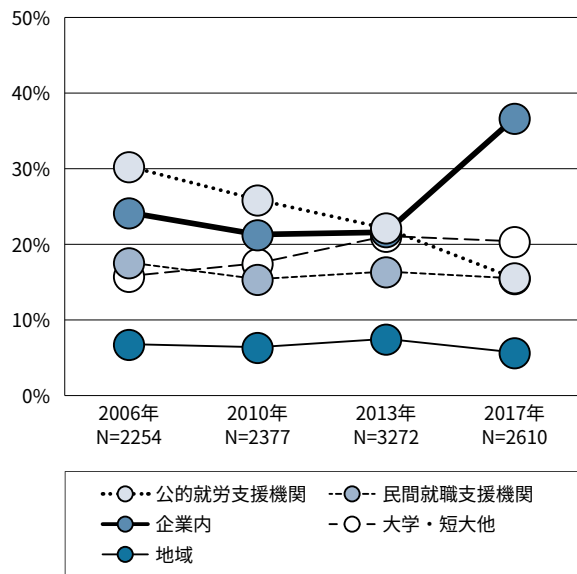
図表1 キャリアコンサルタントの現在の主な活動の場



が最も高かった。男女共に「企業」の満足度が他の領域と比べて有意に低かった。

- (6) キャリアコンサルタント登録者の自由記述の内容を検討した結果、キャリアコンサルタント登録制度の良い点として、「認知度・地位・ステータスの向上」「安心感・信頼感の増加」「キャリアコンサルタントとしての自覚や自信（が生じた）」「継続的な学習機会の確保」が挙げられた。一方、キャリアコンサルタント登録制度の課題は「社会的認知度の低さ」「活動の機会の少なさ」「更新講習の負担」が挙げられた。今後の推進支援策としては「認知度の向上」「企業等への導入の推進」「多様な対象層への対応」「活動の場の拡大」「情報提供」「研修・スーパーバイズ・交流の機会の提供」が指摘された。
- (7) キャリアコンサルタントの活動状況の経年比較を行った結果、①概して企業領域がこの10年で大幅に拡大し、需給調整機関領域（特に公的就労支援機関）が減少していた。②この10年で専任・専業で働くキャリアコンサルタントが減少し、兼任・兼業で働くキャリアコンサルタントが増加した。③取り扱う相談内容は「現在の仕事・職務の内容」「職場の人間関係」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」が増加し、「就職・転職活動の進め方」「将来設計・進路選択」で減少した。④今後の課題として「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」が世間に十分に知られていないという啓発普及の課題が指摘された。

図表2 キャリアコンサルタントの主な活動の場の変化



政策的インプリケーション

- (1) キャリアコンサルティングの活動領域は、この10年間で、大まかに「需給調整機関から企業へ」と移行していた。これには、能開法の改正によるキャリアコンサルタントの国家資格化および事業主によるキャリアコンサルティング機会の確保等の明記、派遣法改正によるキャリアコンサルティングの義務化、セルフ・キャリアドック制度の推進など、企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。キャリアコンサルティング施策のよりいっそうの普及にあたっては、相応の制度的な下支えを要することが示される。
- (2) 従来、キャリアコンサルティング施策において地域領域と呼ばれてきた活動領域は、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域に活動を拡大させていた。こうした言わば地域・福祉領域とも言える領域の拡大の背景には、キャリアコンサルタントが有する就労支援・就職支援に係る知識・技能が各方面で求められ、有効に活用するという実態がある。今後、キャリアコンサルタントの普及にあたっては、各方面へ進出するキャリアコンサルタントの活動を側面的に支援する方策を検討したい。
- (3) キャリアコンサルティングの現場における新たな課題として発達障害等への対応の困難が各領域で一律に指摘された。これは困難な対象層に対して具体的かつ明確な指針がなく、適切な制度的・政策的な支援がない場合、第一線で活動するキャリアコンサルタントは著しく問題を抱えることを示すものである。こうしたキャリアコンサルティングの現場で課題となっている事項については、今後も適切に方向性を示す必要がある。

(4)フリー・自営で働くキャリアコンサルタントが増えていることも重要であり、特に、キャリアコンサルタントとして独立して働きたいというニーズがみられる。キャリアコンサルタントという職業としての自立性・自律性をいかに考えるかは今後の課題となる。あわせてキャリアコンサルティングの社会的な認知度をあげる啓発普及・情報発信のよりいっそうの拡充、処遇面に対する課題等、中長期的な視野で検討すべき課題が改めて示唆される。

政策への貢献

本研究結果の概要は、厚生労働省「第9回キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」（2017年12月8日）において報告され、検討会において活用した。今後、キャリアコンサルティング施策を中心に幅広くキャリア形成支援政策（キャリアコンサルティング施策の他、セルフ・キャリアドック施策、ジョブ・カード施策等含む）および職業能力開発政策に資するものとする。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.191『キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より』（2017年）
- 資料シリーズ No.170『キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介—IAEVG国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより』（2016年）
- 労働政策研究報告書 No.171『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果—』（2015年）
- 資料シリーズ No.131『欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①政策から実践へ—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—』（2014年）

資料シリーズ No.200

職業分類改訂委員会報告

平成 30 年 3 月刊行

担当：西浦 希

研究の区分

プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

現行の厚生労働省編職業分類(2011 年 6 月改訂)は、改訂から 6 年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識と職業分類との乖離が生じている分野もみられる。また、統計上の整合性を保つ観点から日本標準職業分類の体系に準拠して作成されているため、求人・求職のマッチングに最適化されていない可能性があるなどの課題が生じている。このため、厚生労働省編職業分類の次期改訂のあり方について研究を行う。

研究の方法

官民の委員で構成される職業分類改訂委員会を設置し、労働政策研究・研修機構においてこれまでに実施した職業分類に係る調査研究の成果や、2017 年度に厚生労働省の協力を得て実施したハローワークに対するアンケート調査(以下「ハローワーク調査」という。)、民間事業者からのヒアリング等を踏まえて課題を整理しつつ、検討を行った。

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

上市貞満 統括研究員
西浦 希 主任研究員

主な事実発見

(1) 厚生労働省編職業分類の改訂のあり方についての主な議論

- 日本標準職業分類は、統計を目的として作成されている以上、それに準拠して作成されてきた厚生労働省編職業分類がマッチングという目的からは使いにくいものになってしまうことは当然。
- ハローワーク調査での指摘も、現行の厚生労働省編職業分類について、「分類が粗すぎる、または細かすぎる」、「求人者・求職者の職業認識と合っていない」、「資格の有無等で別の大分類に分類されており探しにくい職業がある」、「現行の職業分類にないため位置づけが困難」等、よりマッチングに適した形での見直しを求めるもの。
- 現在は、厚生労働省編職業分類をベースに、求人情報提供端末で用いる職業分類を求職者等が検索しやすいようにハローワークごとに設定できるようになっているが、今後、ハローワークシステムの見直しにより、ハローワークごとの職業分類の設定ができなくなる見通しであるため、ハローワーク調査での意見等を踏まえ、ハローワークの利用者にとって使いやすい職業分類としていくことが必要。
- マッチングを主目的として策定している民間事業者の職種分類と厚生労働省編職業分類の違いは図表 1 のとおり。

(2) 厚生労働省編職業分類の改訂に当たり具体的に考慮すべき点についての主な議論

〈日本標準職業分類との整合性について〉

- 日本標準職業分類については、改定が当面見送られており、現時点で現行の日本標準職業分類に準じて厚生労働省編職業分類の改訂を行ったとしても、将来、日本標準職業分類の改定後にずれが生じる可能性が高い。

図表 1 厚生労働省編職業分類と民間事業者の職種分類、ハローワークの求人情報提供端末の職業分類の違い

	厚生労働省編職業分類	民間事業者の職種分類	ハローワークの求人情報提供端末の職業分類
①大分類の項目名	日本標準職業分類と同一	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定	求職者にとってわかりやすいように工夫して設定
②大分類の項目数	11 項目	厚生労働省編職業分類よりも多く設定(特に大分類 B・大分類 E)	厚生労働省編職業分類よりも多く設定(特に大分類 B・大分類 E)
③分類階層	細分類まで設定	ほとんどが小分類まで設定	中分類まで設定

- システム上で日本標準職業分類に紐付けることによって、日本標準職業分類に対応した統計を作成することが可能。

〈厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方について〉

- 民間事業者においては、官民の共通言語としての厚生労働省編職業分類の必要性は一定理解するものの、分類を細かく定めることは変化への柔軟性を欠き、かえってマッチングを阻害する懸念があることや、マッチングは、本人の希望、経験やスキル、求人者との相性等、様々な要因を考慮して行うため、職業分類が果たす役割は相対的に低いことなどから、中分類程度の職業分類でも十分であるという意見が多かった。
- 一方、ハローワークにおいてマッチングに使用することを想定すると、取り扱う求人数も多いため、小分類までは必要というのが官側の意見。また、日本標準職業分類に対応した統計を作成する観点からも、小分類までの細分化は必要。

〈求人フリーワード検索の普及への対応について〉

- 官民ともに、求人フリーワード検索が普及していること、また、職業以外の地域、給与・休日等の条件、経験・スキル・資格等の要素を重視して仕事を探す求職者や職業の希望が明確でない求職者が多いことを踏まえると、細かい職業分類の必要性は低下。

〈職業分類表、職業名索引のあり方について〉

- 民間事業者では、頻繁に職業名の見直しが行われているのに対し、厚生労働省編職業分類については、改訂から6年以上が経過する中で、厚生労働省編職業分類や職業名索引に採録されている職業名が時代に合わなくなっている。
- いわゆる細分類という形でなくても、現在業務で使っている職業名ができるだけたくさん見られるような形にしておくことが、民間事業者に利用してもらうためには大事。
- 日本標準職業分類と比較し、職業についての丁寧な解説や例示があることが厚生労働省編職業分類の現場における強み。
- 厚生労働省職業安定局からは、ハローワークの紹介実績など実際のマッチングデータを分析することにより職業名の類似性等を明らかにすることができ、職業分類の検討に当たってこのことが生かせる可能性が示唆された。

政策的インプリケーション

(1) 厚生労働省編職業分類の次期改訂のあり方に係る本委員会での結論の概要

厚生労働省編職業分類をマッチングに最適化されたものに改訂する。また、これを基本的な方針として本委員会において検討した改訂に当たって具体的に考慮

すべき点は、以下のとおり。

〈日本標準職業分類との整合性について〉

- マッチングという観点からは、日本標準職業分類に準拠することなく、厚生労働省編職業分類を改訂すべき。
- 統計の連続性、比較可能性等の観点から、日本標準職業分類に対応した統計を作成することができるよう、システム上で紐付け。また、そのためには、厚生労働省編職業分類について、日本標準職業分類に対応させることができる程度に細分化しておくことが必要。
- マッチングに支障がない部分では日本標準職業分類との整合性を取る。
- 厚生労働省編職業分類と日本標準職業分類の対応関係をわかりやすく示しておくこと。

〈厚生労働省編職業分類細分類（標準職業名）のあり方について・求人フリーワード検索の普及への対応について〉

- 厚生労働省編職業分類の構成について、現状の細分類をなくし、小分類までとする。
- 小分類の項目数に応じた階層構造の見直しを検討。
- 小分類として残す項目名や新たに追加する項目名を検討するにあたっては、ハローワークの求人・求職で頻繁に使用されている職業名等も参考にする。その際には、現状を踏まえるだけでなく、今後の労働市場における求人・求職の増減等も含め、将来を見据えて検討していくことが重要。
- 細分類項目名が標準職業名であったところ、小分類項目名を標準職業名とする方向で検討。
- これらの見直しにはハローワークシステムの変更が必要であり、技術面、コスト面等からの十分な検討が必要。

〈職業分類表、職業名索引のあり方について〉

- 職業の解説・例示等を丁寧に示すとともに、職業名索引については、新しい職業も含め、できるだけ多くの職業を採録し、厚生労働省編職業分類の改訂よりも短い頻度で見直しを行う。
- 索引という形式にとどまらず、小分類項目名ごとに、当該項目に分類される普通職業名（実際に社会で使用されている職業名）が一覧で見られるような参考資料等の作成・提供についても検討。
- 標準職業名の設定や職業名索引等の作成にあたっては、民間事業者の意見を含め幅広く全国の事業所、就業者の職業名の使用実態を踏まえて行う。その際に、ハローワークの紹介実績などのマッチングデータを活用することも考えられる。

(2) 今後のスケジュール

今後のスケジュールについては、図表2のとおり。ただし、日本標準職業分類に応じた統計を作成することができるよう、システム上で紐付けを行うことが

図表2 今後のスケジュール

年度	実施事項
2017	職業分類改訂委員会において、改訂の方向性を決定
2018～2019	官民の委員で構成する作業部会を設置し、 <ul style="list-style-type: none"> ■ 大分類項目の名称・くくり方等の検討 ■ 中分類項目の名称・くくり方等の検討 ■ 小分類項目の名称・くくり方等の検討 ■ 標準職業名に関する検討（現行の標準職業名の改廃、対応関係等） ■ 新職業分類表に対応した内容の説明、例示職業名（該当職業、非該当職業の例示）等を記述等を実施
2020	<ul style="list-style-type: none"> ■ 国勢調査、日本標準職業分類（改定後（時期は未定））、その他の情報源から職業名の収集を行い、新職業分類表に合わせた職業名索引を編集 ■ 日本標準職業分類との対応表の作成
2021	新職業分類表及び新職業名索引を公表
2022以降	新職業名索引等について、3～4年に1度見直し

必要であることから、日本標準職業分類の次期改定の時期によってスケジュールが変更となる可能性があることに留意。

政策への貢献

厚生労働省編職業分類の改訂に活用される。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.191 『官・民・諸外国の職業分類等の現状と比較』（2017年）
- 資料シリーズ No.187 『職業情報の整備に関する基礎的研究—マッチング効率の高い職業分類策定のための課題—』（2017年）
- 資料シリーズ No.130 『職業相関表—2万人のデータからみた職業の類似性—』（2014年）
- 資料シリーズ No.116 『職務の類似性と職業編成—新たな職業編成に向けた予備的検討—』（2013年）
- 資料シリーズ No.101 『職業分類の改訂記録—厚生労働省編職業分類の2011年改訂—』（2012年）
- 資料シリーズ No.64 『職業分類の改訂に関する研究II—分類項目の改訂—』（2010年）
- 資料シリーズ No.54 『職業分類の改訂に関する研究I—細分類項目の見直しを中心にして—』（2009年）
- 資料シリーズ No.35 『職業分類研究会報告』（2008年）
- 資料シリーズ No.31 『ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』（2007年）

資料シリーズ No.203

仕事の世界の見える化に向けて

—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—

平成 30 年 3 月刊行

担当：上市貞満

研究の区分

プロジェクト研究「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」

研究の目的

人口減少下で安定的な経済成長を実現し、国全体の労働生産性の向上を図るためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、転職・再就職など多様な採用機会の拡大を図るため、転職希望者等が持つ職業スキルや能力等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう「職業情報の見える化」を進めることが重要である。

本研究は、米国 O*NET の開発と現状、職業情報をめぐるニーズ・課題等を踏まえ、提供すべき職業情報の種類、内容、情報の収集、提供方法、サイトの運営のあり方等の議論を行い、職業情報提供サイト（日本版 O-NET（仮称））の基本構想について検討した。

研究の方法

職業情報提供サイト官民研究会を設置し、以下の調査を実施し、それを踏まえた職業情報提供サイトの基本構想をとりまとめる。

①米国ヒアリング調査

米国 O*NET の開発と利用の現状を調査する。

②情報ニーズ調査（アンケート調査（量的調査））

大学生（1,424 名）、社会人（1,837 名）、企業人事担当者（1,319 名）、高校教師（230 名）、キャリア

コンサルタント（326 名）を対象にアンケート調査を行い、職業情報提供サイトのニーズを把握する。

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

上市貞満 統括研究員
西浦 希 主任研究員
鎌倉哲史 研究員
松本真作 特任研究員
室山晴美 理事

主な事実発見

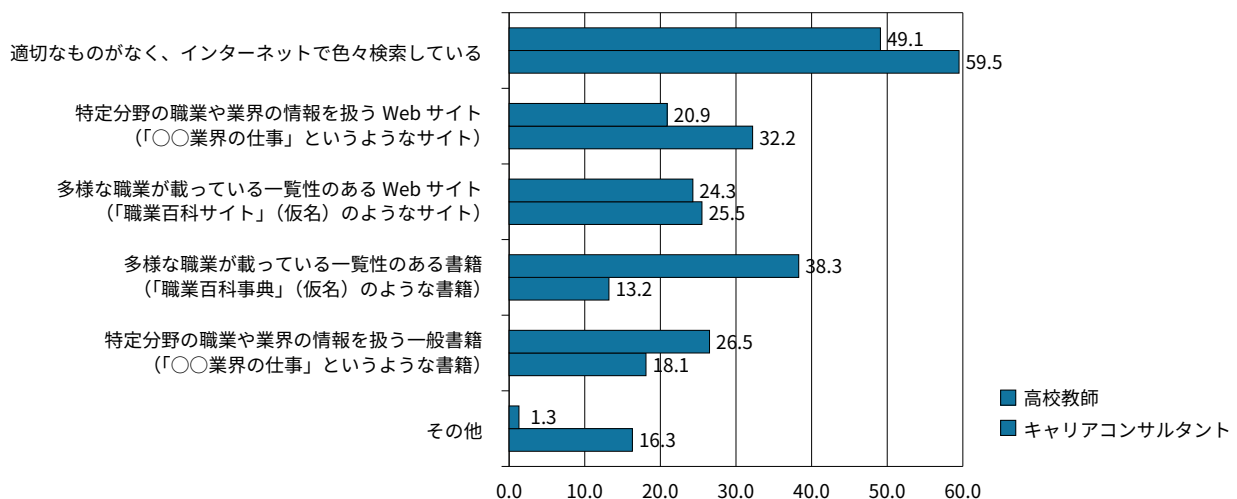
1. 米国ヒアリング調査の結果、米国 O*NET のコアとなる意義は、労働市場において求職者、求人者、仲介機関、教育訓練機関に対して、職業スキル等の共通言語（common language）を提供することにある。また、OOH（Occupational outlook handbook）は職業解説を提供しており、職業に関するデータを提供する O*NET と相互補完的に情報提供している。

2. 情報ニーズ調査の結果は、以下のとおり。

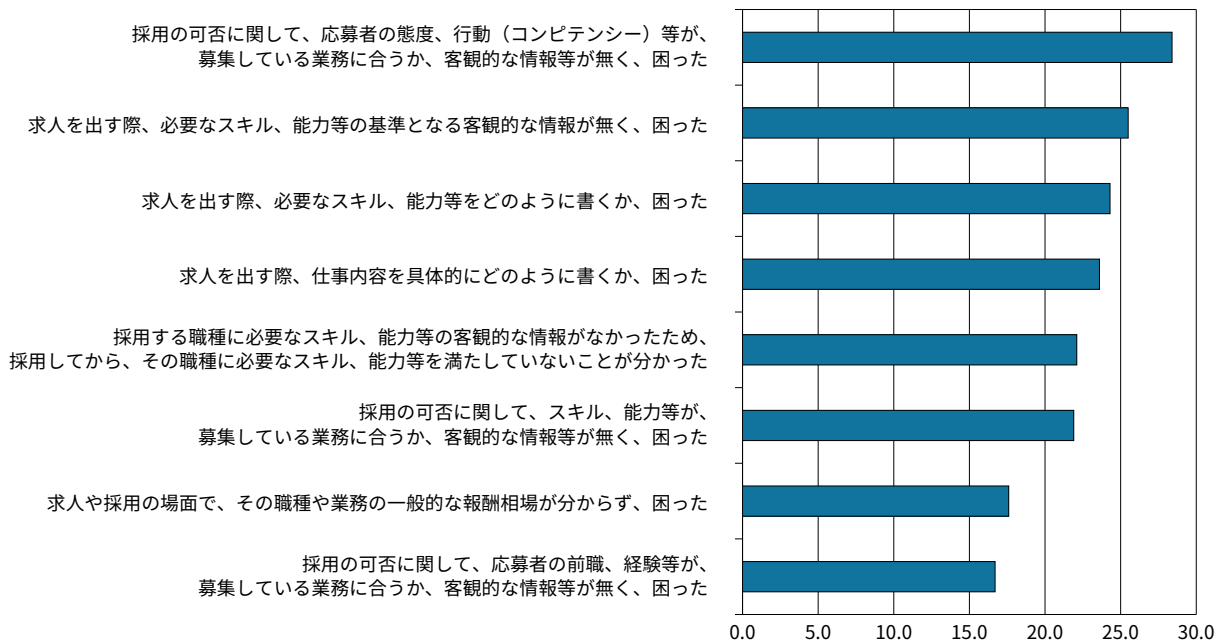
（1）職業情報提供サイトの必要性

キャリアコンサルタント等へのアンケート調査により、現在、適切な職業情報提供サイトがないことが明らかになった（図表 1）。社会人への調査でも

図表 1 現在使っている職業情報（%、複数回答、高校教師 230 名、キャリアコンサルタント 326 名）



図表2 キャリア採用（中途採用）での問題点（%、企業人事担当者 1,319名）



注: Yes、どちらともいえない、No の三択で、Yes の % が大きい項目から並べたもの

同様の結果がみられた。企業人事担当者への調査では、求人において「態度、行動（コンピテンシー）が業務に合うか、客観的な情報が無く、困った」「必要なスキル、能力等の基準となる客観的な情報が無く、困った」という回答が多く（図表2）、これらから職業情報提供サイトの必要性はあると言える。

(2) どのような職業が必要か

- ①信頼性・客観性のある情報（キャリアコンサルタント・高校教師、企業人事担当者）
- ②新しく、変化をとらえている情報（キャリアコンサルタント・高校教師、企業人事担当者）
- ③偏りなく多くの職業が掲載されている情報（キャリアコンサルタント・高校教師）
- ④仕事と人の対応に関する情報（「向いている仕事」、「向いている人材」がわかる情報）（大学生・企業人事担当者）
- ⑤労働市場、求人求職におけるスキル等の共通言語、共通基準としての情報（企業人事担当者等）

(3) その他

「調べやすさ」が必要、キャリアパス、キャリア展開の情報が不足している。

政策的インプリケーション

職業情報提供サイトの基本構想

(1) 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のコンセプト

- ①目的：職業に求められるタスクやスキルに関する共通言語・共通基準の提供によるマッチング機能の強化
- ②サイトの位置づけ、特徴：社会的インフラとして

職業情報を整備。職業情報をキャリア形成等と関連づけて説明できる専門家（キャリアコンサルタント等）の活用を促進。学生・求職者・企業人事担当者も使えるサイトを構築

- ③活用領域：就職・転職・進路指導（キャリアコンサルティング、学生・求職者の職業探索、自己分析）、企業の人事労務管理・マネジメント（必要なタスク、スキルを整理し、人事戦略に活用）

(2) 職業情報提供サイトで提供する職業情報等

- ①データの収集方法：効率化、迅速化、コスト削減を図り職業を適切に代表するサンプルを収集。AI等の活用を含めた情報収集を行う仕組みを検討。
- ②収集するデータ：職業数は500程度。ジョブ（職務）、タスク（課業）、スキル（技能）を定性・定量データで提示。また、キャリアパス、労働条件等の特徴、職業プロフィール、職業間移動情報など。
- ③ユーザーインターフェース：分かりやすく多様な検索機能（職業理解支援）、適職選択ツール（自己理解支援）、マイページ機能、蓄積情報のダウンロード機能・API連携機能（民間への提供、活用促進）など。
- ④その他：他サイト（ハローワークインターネットサービス等）との連携、広報・普及活動の促進など。

政策への貢献

この基本構想をもとに、2018年度は厚生労働省において日本版 O-NET の構築に向けた調査・分析等を行う。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.176 『職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.146 『職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—』(2012年)
- 資料シリーズ No.86 『総合的職業情報データベースの研究開発』(2011年)

労働政策研究報告書 No.197

現代先進諸国の労働協約システム（フランス）

平成 30 年 3 月刊行

担当：細川 良

研究の区分

プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」

研究の目的

フランスにおいて、労働協約を中心とした集团的労働条件の規範設定システム、およびそれを取り巻く集团的労働関係にはどのような特徴があるのか。また、近年のいわゆる「分権化」の動きに対し、産業別労働協約および企業別協定の役割と機能について、どのような変化が生じているのかを明らかにする。

研究の方法

日本で入手可能な文献による基礎調査並びに、現地（フランス）におけるヒアリング調査及び文献収集

研究期間

平成 28 年度

研究担当者

細川 良 研究員

主な事実発見

1. 産業別労働協約の規制権限について

フランスにおいては、規範は本来『法律』により定めるという古典的な伝統があり、他方、実態として、労働組合が（ドイツなどと比べ）組織的に脆弱であることを前提に、産業（市場）における共通規範を設定する装置が必要とされた。そこで、1936 年法以来、いわゆる「代表的労働組合」の概念と、これによって支えられる産別協約の拡張適用制度によって、労働協約による集团的労働条件の規範設定がなされてきた。この結果、フランスにおいては現状でもなお、（産業別）労働協約の適用率が 90% 以上あり、少なくとも労働条件の「最低基準」の設定としては一定の機能を保ち続けている。

2. 「分権化」の実態

フランスにおける集团的労働条件の規範設定システムにかかる分権化の象徴としてしばしば取り上げられ

るのは、2004 年のフィヨン法および 2008 年法による改革である。しかし、これらの改正は、法的な原則（有利原則）に大幅な変更を施した点において、象徴的な意味はあるが、フランスの労使関係の実態を見ると、フランスにおける「分権化」の端緒は、1980 年代のオール改革がもたらした企業別交渉の活性化であると評価すべきである。そして、この企業別交渉の活性化は、とりわけ大企業における労働条件（賃金制度）の、産業別協約にもとづく労働条件（賃金制度）からの遊離をもたらすこととなった。このため、フィヨン法による改正が行われた時点で、労使交渉の基盤が確立された大企業においては、既に企業レベルの集团的労働条件規範設定は、産業レベルのそれからは自律した状況にあり、同法による改正は結果として実務に大きな影響をもたらさなかった。

また、1968 年まで企業内における組合支部の設置ができなかったこと、他方でオール法による義務的団交事項の法定がなされたことの結果として、フランスにおける「分権化」は、労働組合が産業レベルの組織から企業の中に入っていき過程でもあった点に留意すべきである。こうした事情から、他の欧州諸国と異なり、企業別交渉の活性化を組合も支持していたという点に大きな特徴がある。

3. 近年のフランスにおける集团的労使関係政策とその影響

フィヨン法および 2008 年法による改革以降も、フランスにおいては集团的労使関係に関する様々な法政策が打ち出されている。具体的には、義務的交渉事項の増加、「代表性」の改革（2008 年法）、労使協定による雇用保護計画の「優遇」（2013 年法）、政策立法にかかる協約締結の義務化、産業単位の「整理」などである。これらの改革の 1 つの集大成とも言うべき 2016 年のエル・コムリ法による改革では、競争力協定の強化と企業レベルの集团的決定が個別の労働契約の変更をもたらしうる改革がなされている。これらの改革の中には、フランスにおける伝統的な労働法システムの根幹に関わる部分も含まれており、今後の影響がいかんにかんしては今後も注目する必要がある。

政策への貢献

公表結果は厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定である。

関連の研究成果

- 第3期プロジェクト研究シリーズ No.5 『現代先進諸国の労使関係システム』(2017年)
- 労働政策研究報告書 No.184 『現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.179 『スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に—(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.178 『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.177 『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム(ドイツ編)—事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』(2015年)
- 労働政策研究報告書 No.165 『スウェーデンの労使関係—協約分析を中心に—(「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編)』(2014年)
- 労働政策研究報告書 No.157 『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—』(2013年)
- 労働政策レポート No.10 『団結と参加—労使関係法政策の近現代史』(2013年)

ディスカッションペーパー 18-02

第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題

—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？

平成 30 年 2 月刊行

担当：山本陽大

研究の区分

プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

第四次産業革命により生じる雇用社会の変化と、それに対応するための新たな労働法政策のあり方について、ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論を素材に、日本の検討課題を探る。

研究の方法

現地調査、文献サーベイ、研究会開催

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

山本陽大 研究員

主な事実発見

「IT（情報通信技術）や IoT（モノのインターネット化）、AI（人工知能）、ビッグデータ等の新たなデジタル・テクノロジーの利活用による産業構造の変化（いわゆる第四次産業革命）は、雇用・労働分野に対してどのような影響を及ぼすのか？またそれによって、どのような雇用・労働（法）政策が新たに必要とされるのか？」。本研究は、かかる問いについて、日本における問題状況を相対的に捉えるための一素材として、ドイツ連邦労働社会省が 2016 年 11 月に公表した『労働 4.0・白書』を中心に、ドイツにおける上記・問題設定に対する議論状況および取り組みについて、分析・検討を行ったものである。

それによれば、①ドイツにおいては、職場も含めた社会全体のデジタル化について、既に政・労・使におけるコンセンサスが形成されており、国家による支援を受けて、労・使双方にとって利益となる形での雇用社会のデジタル化研究が行われていること、②また上記・白書を中心に、雇用社会のデジタル化によって新たな課題が生じる政策領域については、主に既存の雇用・労働法システムの骨格は維持しつつ、その部分的

拡充や適用範囲の拡大・縮小によって対応するといった形での議論が行われていること、③更にクラウドワークについては、一部の労働組合によって保護や規制をめぐる積極的な取り組みが行われていること、等が明らかとなった。

政策的インプリケーション

我が国においても、一方においてドイツにおける議論や取り組みを参考にしながら、しかし他方において日・独における雇用・労働（法）システムの相違を踏まえつつ、第四次産業革命（ないしデジタルイゼーション）という新たな波に適應するための雇用・労働（法）政策、およびその決定プロセスを考えてゆく必要がある。

特に、ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論・取り組みのうち、①労・使双方にとって win-win となる形での雇用社会・職場におけるデジタル技術の利活用について、国家が積極的に支援・助成を行っている点、②雇用社会のデジタル化、およびそれに伴って必要となる雇用・労働（法）政策のあり方をめぐる検討（“労働 4.0”）が、あらゆるステークホルダーを参加させた集約的な議論の場（Forum）において行われている点、③第四次産業革命により変化した雇用社会においても「良質な働き方（≒ディーセント・ワーク）」を実現するために、集团的労使関係システムが重要なインフラとして位置付けられている点は、日本も学ぶべきところが大きいように思われる。

政策への貢献

公表結果は、厚生労働省資料として各種政府会議で活用される予定（なお、本研究における成果の一部は、労働政策審議会・労働政策基本部会第四回〔平成 29 年 12 月 25 日〕において報告）。

ディスカッションペーパー 18-04

中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題

平成30年3月刊行

担当：仲 琦

研究の区分

プロジェクト研究「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」

研究の目的

中国におけるシェアリング・エコノミーの利用実態と関連する学説、政策の動向を解明し、今後の労働政策の課題を提示する。

研究の方法

国際会議の参加、現地でのヒアリング、関連資料の整理。

研究期間

平成29年度

研究担当者

仲 琦 研究員

主な事実発見

シェアリング・エコノミーの下で様々な実務問題が現れているが、とりわけ以下の3つは、労働法の根本的な見直しを要する。

- ①同じ就労形態の下で、就労者に契約形態を選択する権利が与えられる場合がある。
- ②本業と副業の区別ができず、使用者責任の帰趨が明らかではない場合がある。
- ③労働時間が短いほど業績が高く評価される、完全な「成果給」制度が存在する。

政策的インプリケーション

非典型的な就労形態が様々な国において様々な形で現れているが、従来の就労形態との区別を明らかにすると同時に、関連規制の抜本的な見直しが必要となる。

政策への貢献

3つの現行労働法規制では対応できない問題点を提起し、従来の就労形態との区別と非典型的な就労形態の特徴を整理し、今後の政策制定の参考のために、中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と学説上の議論をまとめた。

関連の研究成果

- 労働政策報告書 No.190 『欧州の新たな非典型就労組織に関する研究』（2017年）

課題研究・緊急調査 の成果

調査シリーズ No.178

大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査

平成 30 年 3 月刊行

担当：中野 諭

研究の区分

課題研究「新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握」

研究の目的

本研究の目的は、大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズの実態を把握することである。

研究の方法

調査の方法は、Web サイトを活用したアンケート調査である。調査の対象は、就職活動支援サイト「マイナビ」の保有するモニターに属し、2018年3月以降に入社予定で就職活動をしている、あるいは就職活動をしていた大学生および大学院生 5,601 人である。調査期間は、2017年7月5日～7月13日である。

研究期間

平成 29 年度

研究担当者

浅尾 裕 特任研究員
中野 諭 副主任研究員

主な事実発見

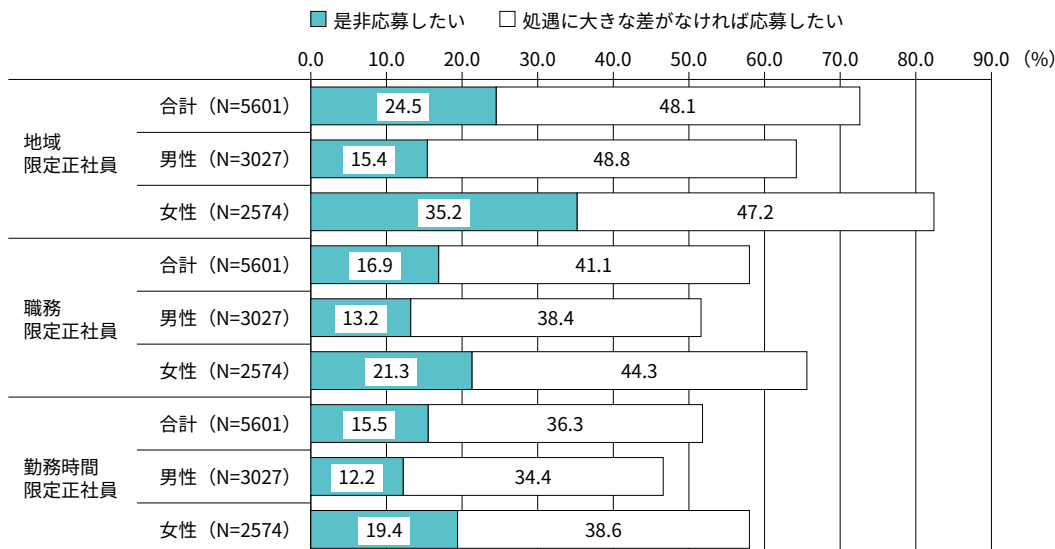
1. 希望する就職先企業

- 学生合計で見ると、「勤務地が限定される全国規模の企業」(約 40.0%)、「全国転勤がある全国規模の企業」(約 29.5%) および「海外展開もしている企業」(約 27.3%) を希望する割合が高く、事業所を広域に展開している企業を希望している。
- ただし、女子学生は、「勤務地が限定される全国規模の企業」(約 47.0%) および「主に特定の地域に展開する企業」(文系:約 32.7%、理系:約 29.8%) を希望する割合が高く、勤務地が限定される企業を希望する傾向がある。

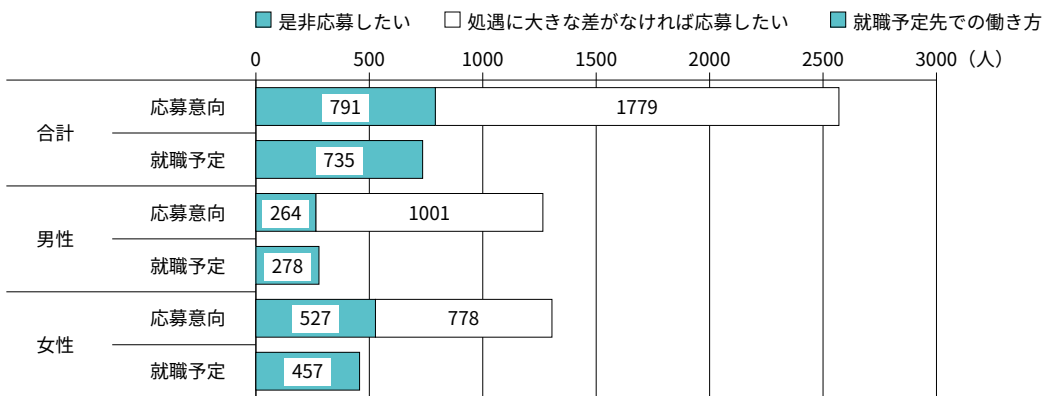
2. 地域限定正社員への応募意向

- 就職活動開始時に地域限定正社員への応募意向がある割合(「是非応募したい」と「(限定のない一般の正社員と) 処遇に大きな差がなければ応募したい」の合計)は、学生合計で約 72.6 (=24.5+48.1) % である(図表 1)。とりわけ女性の文系学生では約 85.3% と、応募意向のある割合が相対的に高い。なお、応募意向のある学生の現在の居住地域は、約 64.9% が東京・名古屋・大阪の三大都市圏である。
- 勤務限定正社員への応募意向のある学生が希望する勤務地は、「現在の居住地域」が約 76.6% でもっとも割合が高く、ついで「高校卒業時の居住地域」(約 42.0%) である。勤務地として希望する「現在の居住地域」は「大学(大学院)の所在地域」とほぼ同じ地域であるが、勤務地として希望する「高校卒業時の居住地域」は「現在の居住地域」と約 2 割乖離している。

図表 1 就職活動開始時の限定正社員に対する応募意向 (単位 :%)



図表2 地域限定正社員への応募意向と地域限定正社員としての就職予定（単位：人）



3. 職務限定正社員への応募意向

- 就職活動開始時に職務限定正社員への応募意向がある割合は、学生合計で約 58.0% である（図表 1）。とりわけ女性の理系学生では約 67.5% と、応募意向のある割合が相対的に高い。
- 職務限定正社員の応募を希望する理系の学生は、「大学・大学院の専攻に直結した仕事」（男性：約 62.7%、女性：約 54.3%）を希望する割合が高い。ただし、男性の文系学生は、「一般事務の仕事」および「営業の仕事」を、女性の文系学生は、「一般事務の仕事」を希望する割合が高い。

4. 勤務時間限定正社員への応募意向

- 就職活動開始時に勤務時間限定正社員への応募意向がある割合は、学生合計で約 51.8% である（図表 1）。とりわけ女性の理系学生では約 61.3% と、応募意向のある割合が相対的に高い。
- ただし、勤務時間限定正社員の応募を希望する学生の約 82.0% は、残業がないことを希望しており、所定内勤務時間が短いことを希望する割合は低い。

5. 就職予定先企業での働き方

- 内定を得て就職活動を終えた学生の就職予定先企業での働き方は、「限定のない一般の正社員」が約 67.7%、「地域限定正社員」が約 21.8%、「職務限定正社員」が約 16.1%、「勤務時間限定正社員」が約 2.8% となっている。
- 就職活動開始時の限定正社員への応募意向と就職予定先企業での働き方を比較すると、地域限定正社員への応募意向のある学生の約 28.6（=735 人 / (791 人 + 1,779 人) × 100）% が就職予定先企業で地域限定正社員として働く予定である（図表 2）。同割合は、職務限定正社員では約 24.3%、勤務時間限定正社員では約 4.4% となっている。

6. 希望する働き方の変化

- 調査時点で就職活動を続けている学生のうち希望する働き方に大きな変化のない学生は約 89.4% だが、

限定正社員や契約社員から一般の正社員希望に変えた学生が約 7.1% いる。希望する働き方が変わった主な理由は、「希望している企業のなかでは、その働き方でしか求人している企業がないから」が約 35.2%、「その働き方でしか内定を得られないと思うから」が約 23.5% である。

7. 通年募集・秋季募集

- 通年募集・秋季募集が多ければ良いと思う学生は、合計で約 60.6% である。通年募集・秋季募集が多ければ良いと思う主な理由は、「就職活動に時間をかけて自分に合った企業を見極めたいから」が約 61.2%、「希望する就職先の候補が複数あり、採用スケジュールが重なるのを避けたいから」が約 47.9% である。

政策的インプリケーション

大学生および大学院生の希望する働き方と就職予定先企業での働き方とのミスマッチの解消を支援する方策を考える上で、大学生および大学院生の採用に対するニーズの実態がわかる情報は有益である。

政策への貢献

「働き方改革実行計画」に掲げられる多様な選考・採用機会の拡大に向けた厚生労働省の検討会における議論や指針策定の際等の基礎資料となる予定である。

調査シリーズ No.179

企業の多様な採用に関する調査

平成30年3月刊行

担当:中野 諭

研究の区分

課題研究「企業の採用ポートフォリオについて」

研究の目的

本研究の目的は、企業の新規学卒・中途採用のポートフォリオ、多様な正社員制度および秋季・通年採用に関する実態を把握することである。

研究の方法

調査の方法は、調査票を人事担当者に送付し、回収する方法である。調査の対象は、全国の常用労働者30人以上を雇用している民営法人のうち、農林漁業および公務を除く産業（業種）に属する20,000社である。総務省「平成26年経済センサス基礎調査」の産業・従業者規模分布を参考に割り付けを行い、帝国データバンクの保有する企業データベースから産業・従業者規模別に抽出している。調査期間は2017年7月11日～7月28日であり、回収数は4,366社（回収率：21.8%）である。

研究期間

平成29年度

研究担当者

浅尾 裕 特任研究員
中野 諭 副主任研究員

主な事実発見

1. 採用方針

- 企業合計を見ると、「新規学卒採用に重点を置いている」割合は約33.2%、「中途採用に重点を置いている」割合は約27.4%、両者に「ほぼ同じ程度に重点を置いている」割合は約32.0%である。

- 企業の地域展開の状況別に見ると、より広域に展開している企業ほど新規学卒採用に重点を置いている。従業員数で見た企業規模の大きな企業ほど新規学卒採用に、規模の小さな企業ほど中途採用に重点を置く傾向がある。ただし、従業員300人以上と相対的に規模の大きな企業でも両者にほぼ同じ程度に重点を置いている割合が約3割ある。
- 企業合計を見ると、「主に採用を担当する部署や担当者がいるが、そこでは採用以外の業務も担当している」割合は約65.5%、「主に採用を担当する部署や担当者はいないが、特定の部署で採用業務を担当している」割合は約17.3%である。
- 規模の大きな企業ほど、あるいは事業所をより広域に展開している企業ほど「専ら採用を担当する部署や担当がいる」割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど「主に採用を担当する部署や担当者はいないが、特定の部署で採用業務を担当している」および「特に部署や担当者はおらず、採用が必要となった都度担当を決めている」割合が高い。

2. 新規学卒採用

- 新規大卒採用を行っている企業合計では、新規大卒採用で「地域限定正社員」を募集している割合は約11.0%、「職務限定正社員」を募集している割合は約19.1%である（図表1）。
- 全国的に展開している企業では、「地域限定正社員」を募集している割合は約14.3%、「職務限定正社員」を募集している割合は約16.6%である。また、海外展開もしている企業では、「地域限定正社員」を募集している割合は約21.3%、「職務限定正社員」を募集している割合は約16.4%である。
- 平成30年春の新規大卒採用を考えている企業合計で見ると、正社員採用予定人数に占める「地域限定正社員」の平均比率は約3.2%、「職務限定正社員」の平均比率は約9.6%である。

図表1 新規大卒採用において募集している雇用区分・雇用形態（非該当を除く、複数回答可、地域展開別、単位：%）

	地域	職務	勤務時間	契約社員	限定のない	無回答	N
	限定正社員	限定正社員	限定正社員		一般の正社員		
1事業所1企業	4.5	21.3	2.0	4.3	54.8	18.1	553
1都道府県のみを展開している企業	6.8	23.2	3.6	6.2	57.1	13.2	660
1つの地域ブロックにのみ展開している企業	9.0	19.0	2.0	4.6	64.1	10.2	410
全国的に展開している企業	14.3	16.6	1.0	3.5	65.1	7.9	935
海外展開もしている企業	21.3	16.4	0.5	3.2	63.1	3.8	371
無回答	13.9	5.6	2.8	5.6	63.9	16.7	36
合計	11.0	19.1	1.9	4.4	61.0	10.9	2965

注：1事業所1企業とは、事業所が1つのみの企業である。また、全国的に展開している企業とは、2つ以上の地域ブロックに事業所がある企業である。

図表 2 平成 28 (2016) 年度における正社員の中途採用の平均達成率 (求める人材像・イメージ別、単位: %)

	N	平均	標準偏差	中央値	最小値	最大値
専門分野の高度な知識・スキルがある人	628	88.0	60.8	100.0	0.0	1300.0
専門分野の一定度の知識・スキルがある人	1207	86.3	54.9	100.0	0.0	1300.0
高度なマネジメント能力・豊富なマネジメントの経験がある人	198	85.7	36.9	100.0	0.0	340.0
一定度のマネジメントの能力・経験がある人	577	81.5	39.2	100.0	0.0	340.0
自社への理解度が高い人 (過去に自社に勤務経験があるなど)	323	84.1	37.3	100.0	0.0	226.7
幅広い経験がある人	493	85.7	67.0	100.0	0.0	1300.0
ポテンシャルがある人	814	84.6	38.9	100.0	0.0	340.0
高年齢層 (豊富な経験がある) の人	58	77.7	39.6	85.1	0.0	200.0
若年層の人	774	81.0	40.8	100.0	0.0	500.0
その他	102	81.6	36.1	100.0	0.0	226.7
全体	2267	84.3	47.2	100.0	0.0	1300.0

注 1: 無回答・非該当 (平成 28 年度に正社員の中途採用を実施していない企業) を除く。

注 2: 達成率 = 「実際の採用人数」 / 「計画上の採用予定人数」 × 100

- 平成 30 年春の新規大卒採用において、「限定のない一般の正社員」の採用権限が地域拠点にある割合は約 25.3%、「地域限定正社員」では約 31.3%、「職務限定正社員」では約 39.1% である。
- 平成 30 年春に新規大卒採用を考えている企業合計で見ると、「応募の締め切り日を定めていない」企業は約 58.9% (非該当を除く)、「締め切り日の一つ定めている」企業は約 23.4% (非該当を除く)、「締め切り日が複数ある」企業は約 16.6% (非該当を除く) である。規模の大きな企業ほど、「締め切り日の一つに定めている」および「締め切り日が複数ある」割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「締め切り日は定めていない」割合が高くなっている。
- 勤務開始時期を「4 月又は 3 月の定められた日のみ」とする企業は約 81.5% (非該当を除く)、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」企業は約 13.4% (非該当を除く) である。規模の大きな企業ほど、勤務開始時期を「4 月又は 3 月の定められた日のみ」とする割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「採用が決定する都度、通年的に勤務を開始することとしている」割合が高くなっている。

3. 中途採用

- 企業合計で見ると、平成 28 年度に正社員の中途採用の「募集・採用ともに行った」企業は約 73.9%、「募集はしたが、採用までには至らなかった」企業は約 4.0%、「募集はしていないが採用を行った」企業は約 8.1% ある。これらを合計すると、正社員の中途採用を実施した企業は約 85.9% になる。
- 平成 28 年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、正社員の中途採用を実施する主な理由は、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」(約 53.9%、非該当を除く)、「新卒採用だけでは補充できないから」(約 35.3%、非該当を除く) および「高度とか専門とかでなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」(約 33.1%、非該当を除く) である。

- 規模の大きな企業ほど、「専門分野の高度な知識やスキルを持つ人が欲しいから」および「高度なマネジメント能力、豊富なマネジメントの経験がある人が欲しいから」という理由の割合が高い。規模の小さな企業ほど、「高度とか専門とかでなくてよいので仕事経験が豊富な人が欲しいから」という理由の割合が高くなっている。
- 平成 28 年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、正社員の中途採用において求める主な人物像・イメージは、「専門分野の一定度の知識・スキルがある人」(約 53.9%、非該当を除く)、「ポテンシャルがある人」(約 34.9%、非該当を除く) および「若年層の人」(約 31.7%、非該当を除く) である。
- 規模の大きな企業ほど、「専門分野の高度な知識・スキルがある人」および「ポテンシャルがある人」という人物像・イメージを求める割合が高い。一方、規模の小さな企業ほど、「若年層の人」という人物像・イメージの割合が高い傾向がある。
- 正社員の中途採用の充足状況を確認するために平均達成率(「実際の採用人数」/「計画上の採用予定人数」× 100 で定義)を算出すると、求める人材像・イメージとして「専門分野の高度な知識・スキルがある人」(約 88.0%) および「専門分野の一定度の知識・スキルがある人」(約 86.3%) と回答する企業で相対的に高い(図表 2)。一方、「高年齢層 (豊富な経験がある) の人」(約 77.7%) および「若年層の人」(約 81.0%) と回答する企業では、平均達成率が相対的に低い。
- 平成 28 年度に正社員の中途採用を実施した企業を見ると、中途採用の正社員採用人数に占める「地域限定正社員」の平均比率は約 5.6%、「職務限定正社員」の平均比率は約 11.0% である。
- 正社員の中途採用で限定正社員を採用している企業の方が、採用していない企業よりも正社員の中途採用の平均達成率が相対的に高い。
- 中途採用を実施している企業を見ると、中途採用を実施する上での主な工夫・取り組みは、「募集時に職務内容を明確化」(約 66.5%、非該当を除く) お

よび「能力見極めのための期間採用、その後の正社員転換と適正賃金の設定」(約 22.4%、非該当を除く)である。

- 「育児・介護支援制度等の利活用のしやすさの紹介」(約 91.2%)、「カムバック制度・キャリアリターン制度の導入」(約 89.0%) および「転職者が不利にならないように制度に工夫(休暇の取得、昇格ルールなど)」(約 88.1%) と回答する企業では、正社員の中途採用の平均達成率が相対的に高い。
- 中途採用を実施している企業を見ると、企業合計・企業規模別ともに、平成 25～27 年度に正社員採用に占める中途採用の割合が「0%」の割合が低下し、0% 超の各カテゴリーの割合が上昇している。つまり、平成 25～27 年度において中途採用の割合が上昇している。

政策的インプリケーション

求職者の希望する職種や雇用形態と求人の人をそれらをマッチさせることで円滑な採用や労働移動を支援する方策を考える上で、求人側の企業の採用の実態がわかる情報は有益である。

政策への貢献

「働き方改革実行計画」に掲げられる多様な選考・採用機会の拡大に向けた厚生労働省の検討会における議論や指針策定の際等の基礎資料となる予定である。

資料シリーズ No.196

組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査

—労使ヒアリング調査編—

平成30年3月刊行

担当: 呉 学殊

研究の区分

緊急調査「組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査」

研究の目的

分割、事業譲渡、合併等の組織変動（再編）の実態を調査し、関連法制の企画・立案に資するとともに、組織変動の望ましいあり方を示して組織変動の円滑化と労働者の保護に貢献するためである。

研究の方法

ヒアリング調査

研究期間

平成27～29年度

研究担当者

呉 学殊 副統括研究員

主な事実発見

組織変動の7つの事例（分割6、事業譲渡1、また合併1（分割と併行））について、変動の主要背景、プロセス、その過程における労使関係等を考察した。主要背景は、「分割部門業績悪化・他社同業部門との統合再編」、「分割部門専門化・他社同業部門との統合再編」、「分割益活用・選択事業集中戦略再編」、「分割部門と異種部門子会社との統合シナジー効果再編」、「分割部門と同種部門子会社との統合シナジー効果再編」、そして「不採算部門切り離し同業他社への譲渡再編」という類型に分けることができる。

労働組合は、分割の際に、法律に規定されている「理解と協力（労働契約承継法の「7条措置」）」の履行において、その担い手として、適法性の確保における重要な役割を果たしている。また、組合は、組合員の再編情報に関する理解度の向上、再編の円滑な履行の確保、組合員の企業への求心力の向上および納得性の向上、さらに企業の健全経営への催促等の役割も果たしている。こうした役割は、過半数組合ではない場合、制限されている。「理解と協力」の内容は、法律の中には明記されていないが、多くの場合、事実上の同意に等しいものであった。

政策的インプリケーション

労働契約承継法に対する労使の評価は概ねよい。しかし、悪用可能性があるとの指摘もなされた。その可能性を減らし、組織変動の円滑化と労働者保護をいっそう図るために次のような対応が求められる。第1に、信頼に基づく良好な労使関係の構築である。労働組合の組織率がほぼ一貫して低下し、2017年17.1%に過ぎず、大半の企業では集团的労使関係の担い手がない。労使関係の担い手を正当に確保するために、現行の過半数代表者の選出等の問題点の改善—まずは適切に過半数代表者が選出される方策、さらには従業員代表制の法制化の必要性を検討すること—が求められる。

第2に、法律に規定されている会社と労働者個人との協議（いわゆる「5条協議」）は、事実上、業務命令上のものになりがちで、「対等な立場での話し合いで自分の意見を自由にいえてそれを反映する」ほどのものになっていない。こうした実態を踏まえて、「理解と協力」の「7条措置」を事実上の同意に格上げして労働者の保護をいっそう図ることも考えてよいのではないかと。

第3に、労使関係の信頼度に応じた規制の柔軟な適用・運用が求められる。日本の企業では、過半数組合、少数組合、無組合等の違いがあって、労使関係にも大きな幅がある。労働基準法等の労働法では、労使関係の対等性原則が規定されているが、労働者側にその対等性の担い手は過半数組合がより望ましい。過半数組合のある企業では、分割に関する協議等を労使自治に任せて、少数組合や無組合の企業では行政の関与を強めてその対等性確保を図ることも考えられる。過半数組合、労働協約等の有無に基づいて労使関係の信頼度を測り、信頼度の高い企業には規制の現状維持や緩和、低い企業には規制の強化を図っていくことも必要であろう。

政策への貢献

分割、事業譲渡、合併等の組織変動に関する労働政策の立案・企画に基礎的な情報として用いられると考える。また、組織変動の関連法をめぐる労使等の議論に実態に基づく論拠を提供し、組織変動の円滑化や労働者の保護にいっそう必要な政策の決定に寄与すると考える。さらには、組織変動を予定している企業の労使が正しい判断をする一助になると思う。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.163 『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—企業アンケート調査・労働組合アンケート調査編—』（2017年）

労働情報の収集・整理 の成果

調査シリーズ No.171

「改正労働契約法とその特例への対応状況 及び 多様な正社員の活用状況に関する調査」結果

平成 29 年 6 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（要請）

研究の目的

①改正労働契約法の無期転換ルール（第 18 条）や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルール（第 20 条）に対して、企業がどう対応しようとしているのか（有期契約労働者の雇用のあり方にはどのような影響が及ぶのか）、②改正労働契約法の特例（高度専門職の有期契約労働者及び定年後、継続して雇用される高齢者）はどの程度、活用されようとしているのか、③通算勤続年数が 5 年を超える有期契約労働者の無期転換等により、その増加が見込まれている多様な正社員の活用状況や今後のニーズ、雇用管理上の課題等はどうなっているのか等について把握する。

研究の方法

企業に対するアンケート調査^{*}。9,639 社が有効回答。

^{*}常用労働者を 10 人以上雇用する全国の民間企業 3 万社を対象に実施。

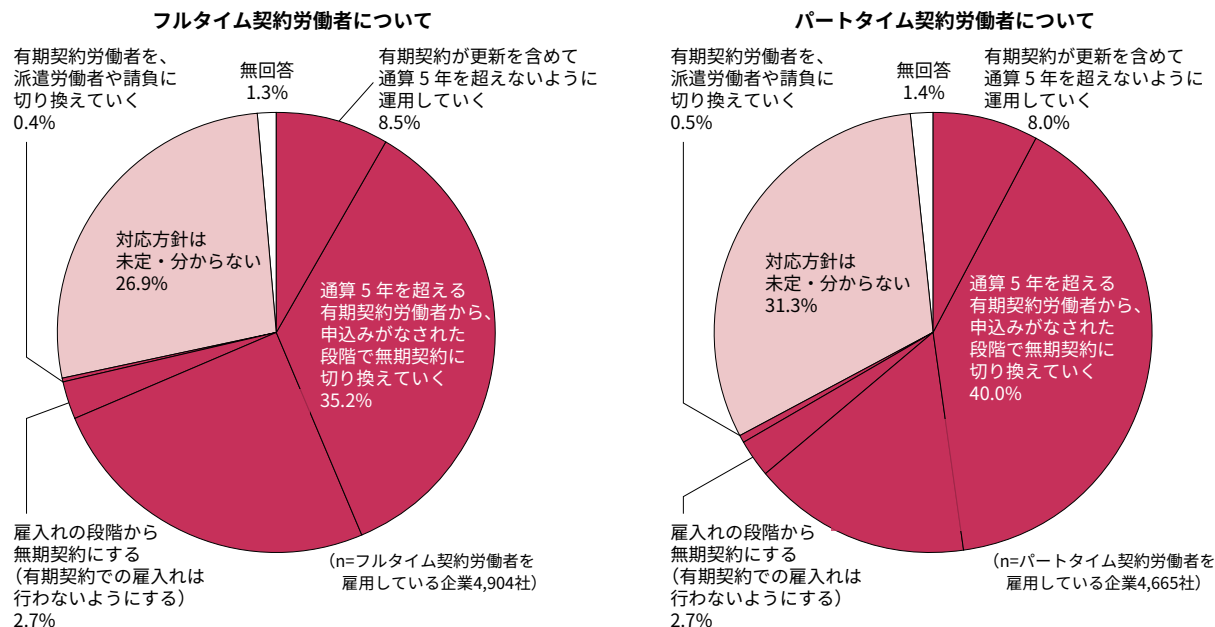
研究期間

平成 28 ～ 29 年度

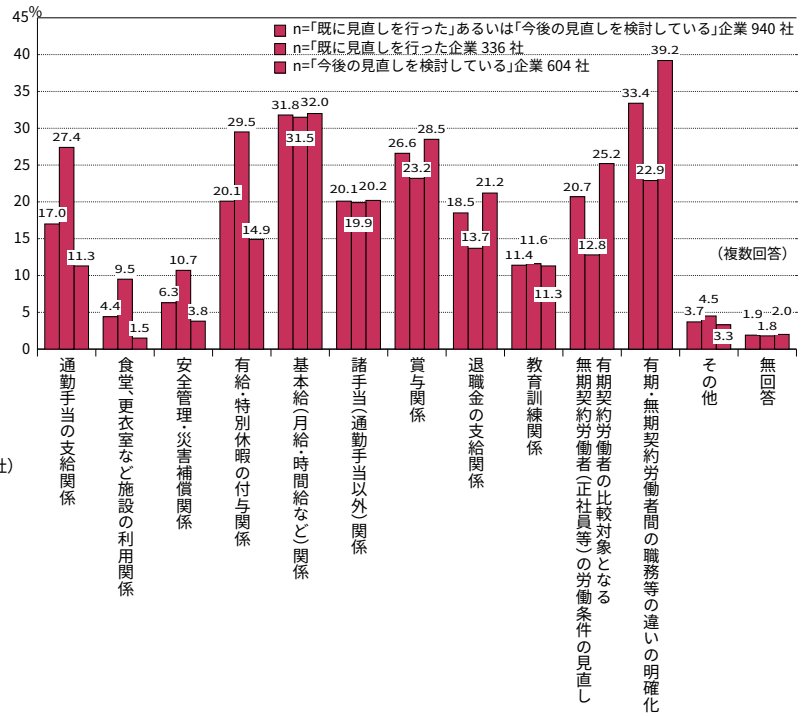
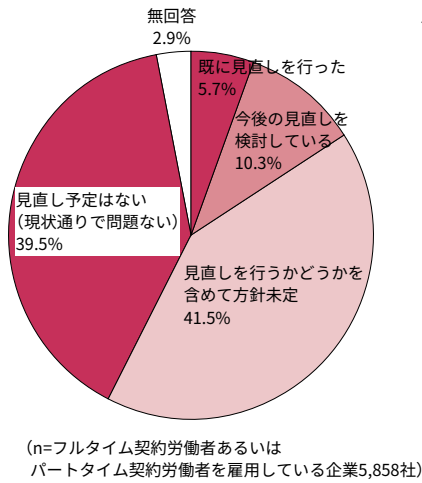
主な事実発見

- フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルールにどのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算 5 年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」（フル 35.2%、パート 40.0%）がもっとも多く、これに「対応方針は未定・分からない」や「有期契約労働者の適性を見ながら、5 年を超える前に無期契約にしていく」等が続いた。今回初めて、これまでより小規模な企業も含めて調査したが、何らかの形（通算 5 年超から +5 年を超える前に + 雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計 62.9%、パートタイム契約労働者でも計 58.9% にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算 5 年を超えないように運用していく」企業（フル 8.5%、パート 8.0%）を大きく上回った（図表 1）。
- 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止するルールに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」割合は 5.7% で、「今後の見直しを検討している」（10.3%）とあわせても 6 社に 1 社程度にとどまった。こうしたなか、「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」とする企業（39.5%）や「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」の企業（41.5%）が各 4 割程度み

図表 1 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



図表2 有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか



られ、あわせて8割を超えている(図表2)。対応方針を決める上でネックになっていることとしては(複数回答)、「法の詳細(どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等)が分からないこと」がもっとも多く(44.2%)、これに「労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」(40.0%)等が続いた。

- 全有効回答企業のうち、多様な正社員区分を今後、新たに導入(既にある場合は増員)する予定があるとする割合は3割超(32.1%)となった。導入(増員)の意向は「宿泊業、飲食サービス業」(44.8%)や「医療、福祉」(41.1%)、「運輸業、郵便業」(37.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(37.0%)等のほか、大規模企業になるほど高く、「1,000人以上」で過半数を占めている(51.1%) (図表3)。多様な正社員区分を導入(増員)する理由としては(複数回答)、「労働力の(量的な)確保に対する危機感が高まっているから」(54.5%)が最多で、次いで「労働者の価値観の多様化への対応や仕事と生活の両立支援等のため」(37.9%)、「もっと女性や若者、高齢者を採用・活用したいから」(30.3%)、「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保(囲込み)したいから」(30.0%)等となっている。

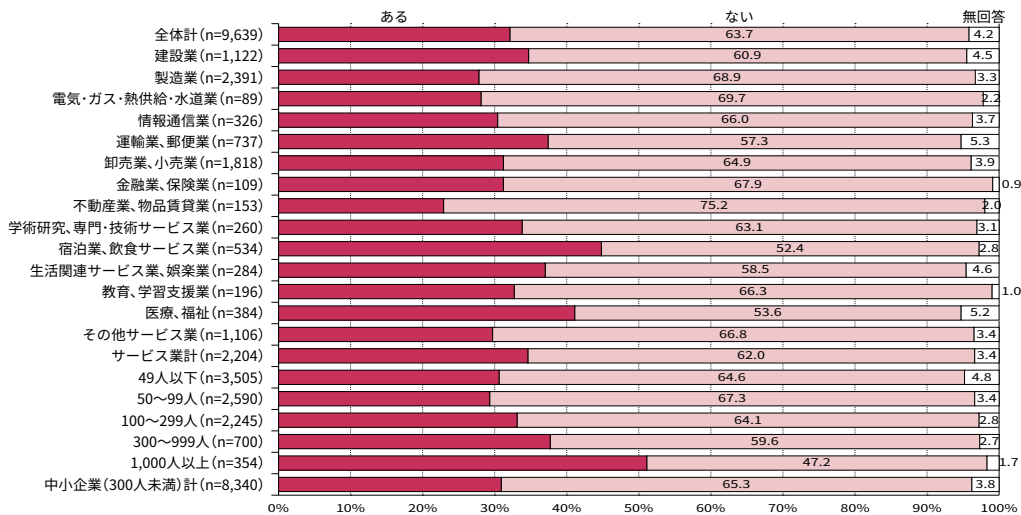
政策的インプリケーション

- 今回の調査では、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、(調査時点で)残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業も含めた現況を把握した。その結果、

無期転換ルールについては規模を問わず、何らかの形で無期契約にしていく企業が、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業を大きく上回った。但し、(10人以上)49人以下の企業では、「適性を見ながら5年を超える前に」あるいは「雇入れの段階から」、無期契約にしていく割合も相対的に高いのに対し、50人以上の企業では「通算5年を超え、申込みがなされた段階で」無期契約に切り換えていく割合が高いといった特徴がみられた。なお、これまでのところ、企業は概ね、無期転換ルールに前向きな対応姿勢を示しているが、「雇止め」は一定の場合に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等について、今一度、周知を徹底しておく必要があると思われる。

- 有期・無期の契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルールについては、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業は、規模を問わず一定程度にとどまることが判明した。また、依然として「対応方針は未定・分からない」とする企業も多く、対応方針を決める上でネックは「法の詳細が分からないこと」等が、規模に係わらず多く挙がった。同ルールを巡っては、規定の内容に未だ不分明なところもあることから、より具体的に分かり易い形で、明確化する必要もあるのではないかと考えられる。
- 改正労働契約法の更なる周知に当たっては、(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業の間で、アプローチを変える必要があることも示唆された。前者では相対的に、「新聞報道やホームページ等で

図表3 多様な正社員を今後、新たに導入（増員）する予定はあるか



の紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」等に依存している割合が高く、後者のように自ら「雑誌や媒体」を通じて情報を入手したり、「セミナー」に参加する余地等は限られている。(10人以上) 49人以下の企業では、法の内容までの認知度が1/4程度(有期契約労働者を雇用している企業だけで見ても1/3程度)にとどまっていることから、「ホームページ等」での案内の艇入れや「パンフレット等」の更なる配付、また、例えば新聞の広告・記事から、資料の請求や実際の相談につながるような工夫を行うなど一層の周知を図る必要がある。

政策への貢献

- 公正取引委員会「第1回 人材と競争政策に関する検討会」資料4で引用(平成29年8月4日)
- 厚生労働省・記者発表の参考資料(平成29年8月30日)
- 日本経団連「2018年版 経営労働政策委員会報告」に引用(平成30年1月16日)
- 「規制改革推進会議 第11回 保育・雇用WG」厚生労働省資料(資料2, 参考資料2)に引用(平成30年4月25日)

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.195 『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』(2017年)
- 調査シリーズ No.151 『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—』(2016年)
- 調査シリーズ No.130 『「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果』(2014年)
- 調査シリーズ No.122 『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』(2014年)

調査シリーズ No.172

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）

平成 29 年 8 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「中小企業における人材育成と能力開発」（要請）

研究の目的

「日本再興戦略」改訂 2015 でも人材等への投資により生産性を高めることが重要と指摘されるなど、人材育成や能力開発の必要性が高まっている。こうしたなか中小企業では、時間的、資源的制約やノウハウの不足などを背景として人材育成・能力開発が不十分なものになりがちであることから、中小企業の現状や今後の活動の方向性に即した政策的支援の必要性が高い。また、特に中小零細企業の教育訓練の実態を把握する必要があるとの指摘もある。そのため、既存の統計調査（能力開発基本調査）では調査していない小規模な企業（30 人未満）も対象に加え、人材育成、能力開発の実態を把握するための企業調査を実施した。なお、本調査は厚生労働省職業能力開発局（現・人材開発統括官）からの研究要請を受けて行った。

研究の方法

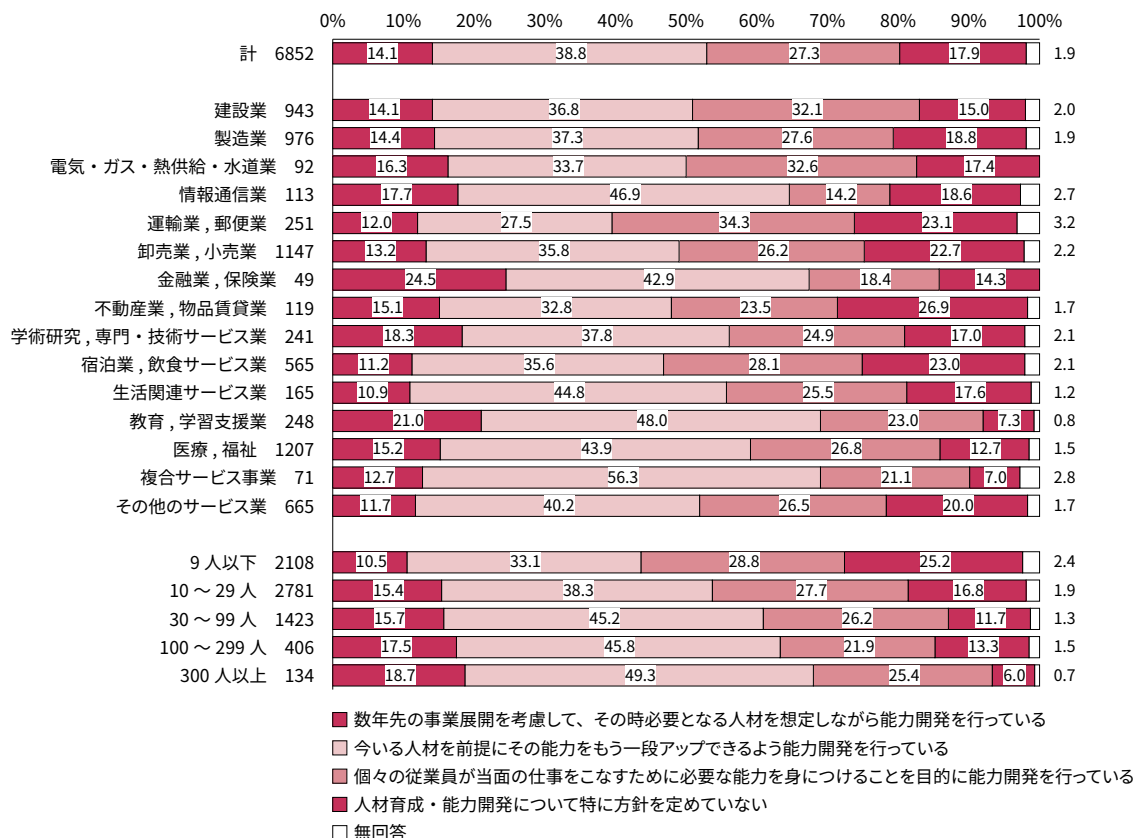
企業アンケート調査（郵送方式）

調査対象は、日本標準産業分類に基づく「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」（他に分類されないもの、外国公務を除く）に属する従業員数 5 人以上の企業 20,000 社。平成 26 (2014) 年経済センサス基礎調査（確報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

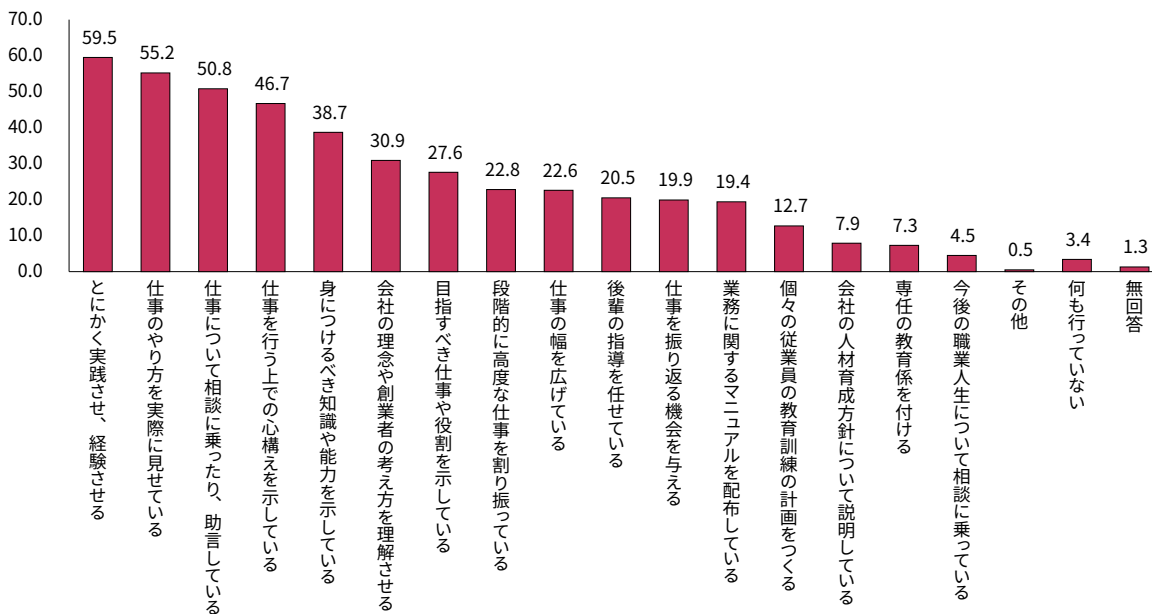
研究期間

平成 28 ～ 29 年度

図表 1 従業員に対する人材育成・能力開発の方針



図表2 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取組（OJT）（複数回答）



図表3 平成27年度に実施したOFF-JTに対する評価（単位：%）

	n	効果があった	ある程度効果があった	あまり効果がなかった	効果がなかった	無回答	効果があった計	効果がなかった計
計	2,734	23.4	65.3	7.8	0.3	3.2	88.7	8.1
従業員規模別								
9人以下	481	23.1	58.2	11.0	1.0	6.7	81.3	12.1
10～29人	1,065	25.4	63.6	7.4	0.1	3.5	89.0	7.5
30～99人	790	22.2	68.9	7.0	0.1	1.9	91.0	7.1
100～299人	292	20.2	71.2	7.2	0.3	1.0	91.4	7.5
300人以上	106	22.6	70.8	5.7	-	0.9	93.4	5.7

主な事実発見

- 9人以下の企業になると、4社に1社の割合で人材育成・能力開発について特に方針を定めていない(図表1)。
- 企業が実施しているOJT（On the Job Training）のトップは（複数回答）、「とにかく実践させ、経験させる」（59.5%）。「仕事について相談に乗ったり、助言している」も半数（50.8%）が実施（図表2）。
- 平成27年度にOFF-JTを実施した企業は約4割（39.9%）にとどまるものの、OFF-JTを実施した企業のほぼ9割（88.7%）が、効果があった（「効果があった」+「ある程度効果があった」）と認識（図表3）。

政策的インプリケーション

小規模企業になると、人材育成・能力開発についての方針を定めたり、計画的なOJTを実施するところが少なくなるが、OJTがうまくいっている企業ほど従業員の能力に満足にしていたり、OFF-JT実施企業の多くがその効果を実感していることから、規模を問わず人材育成・能力開発の取組は引き続き重要となる。

政策への貢献

人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.173 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』（2017年）

調査シリーズ No.173

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）

平成 29 年 8 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「中小企業における人材育成と能力開発」（要請）

研究の目的

「日本再興戦略」改訂 2015 でも人材等への投資により生産性を高めることが重要と指摘されるなど、人材育成や能力開発の必要性が高まっている。こうしたなか中小企業では、時間的、資源的制約やノウハウの不足などを背景として人材育成・能力開発が不十分なものになりがちであることから、中小企業の現状や今後の活動の方向性に即した政策的支援の必要性が高い。また、特に中小零細企業の教育訓練の実態を把握する必要があるとの指摘もある。そのため、既存の統計調査（能力開発基本調査）では調査していない小規模な企業（30 人未満）に勤務する労働者も対象に含め、人材育成、能力開発の実態を把握するための個人調査を実施した。なお、本調査は厚生労働省職業能力開発局（現・人材開発統括官）からの研究要請を受けて行った。

研究の方法

インターネット調査

楽天リサーチが保有する全国の約 227 万人（調査実施時点：平成 28 年 11 月）の登録モニター（以下「モニター」という）のうち、以下の条件に合致する者から、1 万人分の回答を回収した。

- 性別：男女
- 年齢：18 歳～ 65 歳
- 居住地：全国（国内）
- 雇用形態：正社員および直接雇用の非正社員。ただし、直接雇用の非正社員は、そのうち契約社員・嘱託、パート・アルバイトのみ
- 勤務先：次の業種に該当する勤務先
- 「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く）、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業」（他に分類されないもの、外国公務を除く）
- 勤務する会社規模：従業員 5 人以上

研究期間

平成 28 ～ 29 年度

図表 1 仕事を効果的に覚えるために、いまの会社で仕事をしながら経験した人材育成や能力開発（OJT）の方策（複数回答）（単位：％）

	n	現場					方針・考え方等					マニュアル・計画等			相談・助言			その他	これらのなかで経験したことがあるものはない
		とにかく実践させてもらい、経験させられた	仕事のやり方を実際に見せてもらった	仕事の幅を広げられた	段階的に高度な仕事を割り振られた	後輩の指導を任された	仕事を行う上での心構えを示された	会社の理念や創業者の考え方を教えられた	身につけるべき知識や能力を示された	会社の人材育成方針について説明があった	目指すべき仕事や役割が示された	業務に関するマニュアルが配布された	自分自身の教育訓練計画を会社が作成した	専任の教育係を付けられた	仕事について相談に乗ってもらったり助言を受けた	仕事を振り返る機会を与えられた	今後の職業人生について会社に相談できた		
計	10,000	35.9	33.8	23.0	15.7	21.9	27.0	26.0	22.1	14.3	17.5	20.2	7.6	6.8	19.6	9.8	2.5	0.1	22.6
正社員	7,284	35.1	31.6	24.6	16.8	24.0	26.8	27.7	22.9	16.4	19.3	17.5	8.5	7.1	20.0	10.9	3.0	0.2	22.0
契約社員	676	29.9	28.3	17.9	9.0	13.3	23.1	21.4	17.6	6.5	13.2	24.4	3.6	5.8	14.6	5.0	0.7	0.0	28.4
嘱託	127	37.8	33.1	21.3	16.5	31.5	25.2	29.1	19.7	14.2	18.1	20.5	9.4	7.9	19.7	11.8	3.1	0.0	18.1
パートタイマー・アルバイト	1,897	41.3	44.2	18.7	13.5	16.1	29.0	20.9	21.0	9.0	12.0	28.9	5.3	5.8	20.0	7.0	1.1	0.1	23.4
その他	16	25.0	25.0	37.5	18.8	25.0	31.3	25.0	25.0	12.5	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	25.0
9 人以下	623	34.2	28.1	17.3	11.4	12.7	16.5	10.3	14.9	3.2	13.6	6.3	5.8	2.1	16.5	1.1	2.1	0.0	34.2
10～29 人	1,237	35.8	35.1	20.4	11.5	15.2	19.2	12.9	16.5	4.4	12.8	7.8	4.4	3.9	17.1	2.4	2.0	0.2	27.4
30～99 人	1,621	35.0	31.7	20.6	11.8	17.9	20.9	16.8	17.1	7.1	12.2	13.2	7.3	5.0	15.7	4.4	1.7	0.1	27.5
100～299 人	1,463	33.9	31.2	20.2	12.9	20.5	23.6	23.4	18.7	11.0	14.8	16.8	7.7	5.3	18.9	6.1	1.6	0.2	24.1
300 人以上	5,056	37.0	35.6	25.9	19.3	26.4	33.1	34.8	27.0	21.4	21.6	28.2	13.1	9.0	22.1	11.1	3.1	0.1	18.1

図表2 平成27年度におけるOFF-JTの受講の有無（単位：％）

		n	受講した	受講しなかった
計		9,467	14.7	85.3
雇用形態	正社員	6,923	16.5	83.5
	契約社員	632	14.6	85.4
	嘱託	118	11.9	88.1
	パートタイマー・アルバイト	1,780	7.8	92.2
	その他	14	28.6	71.4
業種	建設業	533	16.7	83.3
	製造業	1,809	14.4	85.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	47	21.3	78.7
	情報通信業	336	17.6	82.4
	運輸業、郵便業	611	14.2	85.8
	卸売業、小売業	1,853	12.0	88.0
	金融業、保険業	291	21.0	79.0
	不動産業、物品賃貸業	163	17.8	82.2
	学術研究、専門・技術サービス業	238	23.1	76.9
	宿泊業、飲食サービス業	705	11.5	88.5
	生活関連サービス業、娯楽業	311	11.3	88.7
	教育、学習支援業	340	16.2	83.8
	医療、福祉	1,225	15.3	84.7
	複合サービス事業	197	13.2	86.8
	その他のサービス業	765	16.2	83.8
	その他	43	23.3	76.7
	会社規模	9人以下	589	4.8
10～29人		1,170	6.1	93.9
30～99人		1,536	10.5	89.5
100～299人		1,398	15.5	84.5
300人以上		4,774	19.1	80.9

図表3 平成27年度に実施したOFF-JTに対する評価（単位：％）

		n	役に立った	どちらかという 役に立った	どちらかという 役に立たなかった	役に立たなかった
計		1,391	31.1	55.4	9.4	4.0
正社員		1,143	31.5	54.5	9.6	4.4
契約社員		92	28.3	63.0	5.4	3.3
嘱託		14	28.6	50.0	14.3	7.1
パートタイマー・アルバイト		138	30.4	58.0	10.1	1.4
その他		4	25.0	75.0	0.0	0.0

主な事実発見

- 従業員が9人以下の会社に勤務する従業員の3割以上(34.2%)は、OJTの経験がないと自覚(図表1)。
- 平成27年度にOFF-JTを受講した従業員は1割台(14.7%、正社員だけでみても16.5%)。30人未満の会社に勤務する従業員の9割以上は受講していない(図表2)。
- 受講したOFF-JTによって得られた技能・知識などが仕事に役立った(「役に立った」+「どちらかという役に立った」とする人の割合は、【正社員】、【契約社員】、【パートタイマー・アルバイト】のいずれも8割以上(図表3)。

政策的インプリケーション

小規模企業になるとOJTの経験がないと認識する人やOFF-JTを受講していない人が多くなるが、OFF-JT受講者では8割を超える人(パートも含め)が得られた知識・技能が仕事に役立ったと回答しており、企業規模にかかわらず従業員に対する人材育成・能力開発は引き続き重要である。

政策への貢献

人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.172 『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)』(2017年)

調査シリーズ No.174

企業の転勤の実態に関する調査

平成 29 年 10 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「企業における転勤の実態に関する調査」
（要請）

研究の目的

企業における労働者の転勤については、企業独自の経営判断に基づき行われるものであるが、就職後間もない時期から複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。これらを踏まえ、雇用管理における転勤の位置づけや実態、その効果等について企業・労働者アンケート調査を行った。

本調査は、厚生労働省雇用環境・均等局（当時、雇用均等・児童家庭局）の要請に基づき、実施したものの。

研究の方法

アンケート調査（企業・労働者調査）。

調査対象は、企業調査が全国の常用労働者 300 人以上の企業；10,000 社。正社員調査が調査対象企業で転勤経験のある正社員 8 人に配付（計 80,000 人）。企業調査の有効回収数が 1,852 件（有効回収率：18.5%）。正社員調査（転勤経験者）の有効回収数が 5,827 件（有効回収率：7.3%）。

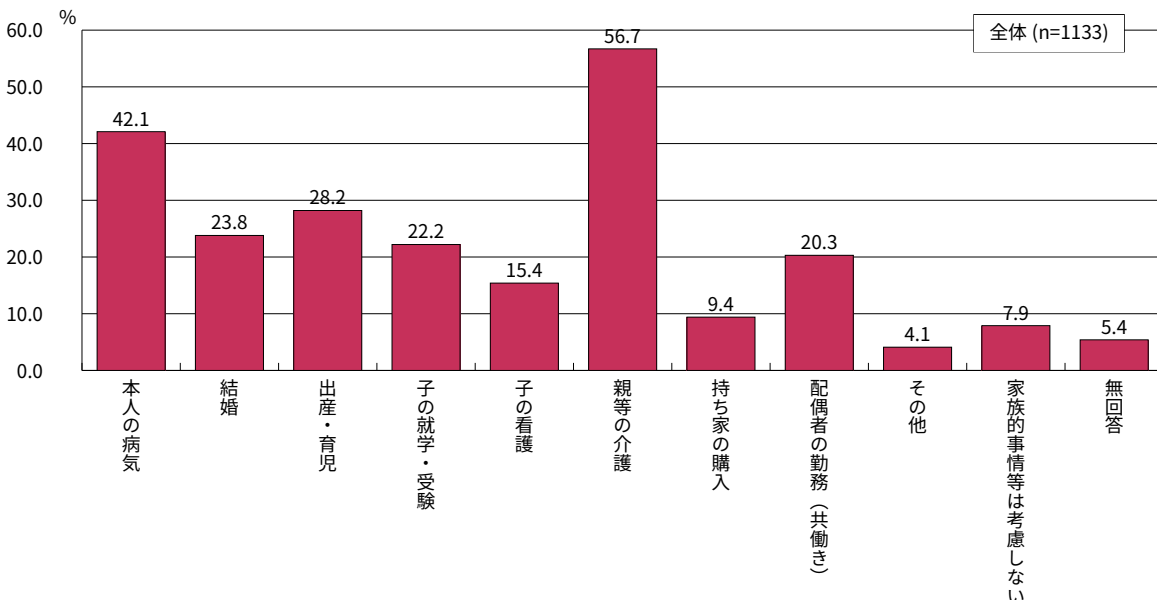
研究期間

平成 28 年度

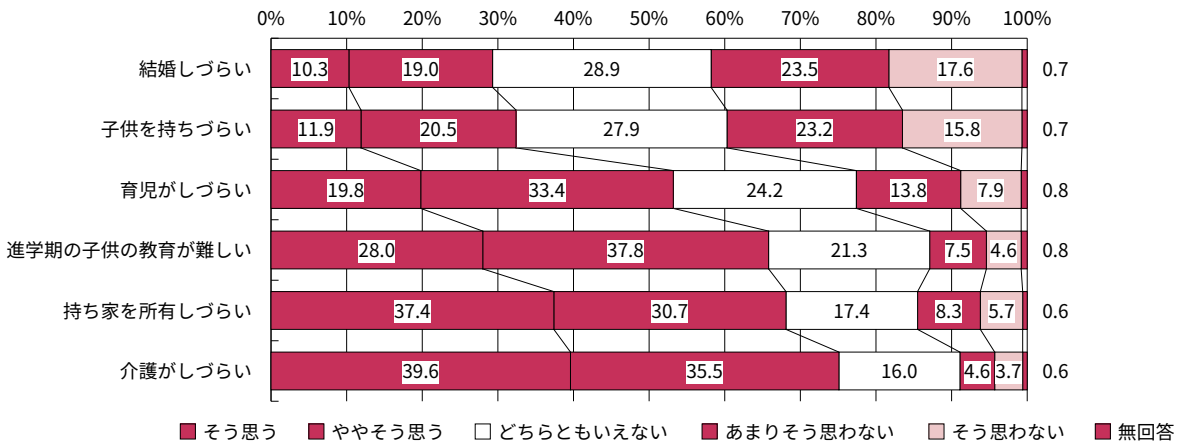
主な事実発見

- 企業調査によれば、正社員（総合職）の転勤（転居を伴う配置転換）がどのくらいあるかについては、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」が 33.7%、「正社員（総合職）でも転勤をする者の範囲は限られている」が 27.5%、「転勤はほとんどない（転勤が必要な事業所がない）」が 27.1%となっている。正社員規模別にみると、「正社員（総合職）のほとんどが転勤の可能性がある」の割合は規模が大きくなるほど高くなる。
- 転勤の目的は、「社員の人材育成」が 66.4%と最も多く、次いで、「社員の処遇・適材適所」「組織運営上の人事ローテーションの結果」「組織の活性化・社員への刺激」「事業拡大・新規拠点立ち上げに伴う欠員補充」「幹部の選抜・育成」「組織としての一体化・連携の強化」などとなっている。
- 転勤命令の決定方法（転勤命令が「A: 会社主導ですべて決定」か、「B: 社員の意見・希望を踏まえて決められている」か）については、A 計（「A に近い」「やや A に近い」の合計）は 79.7%、B 計（「B に近い」「やや B に近い」の合計）は 19.4%となっている。8 割弱が転勤命令は会社主導で決定されている。
- 勤務地限定正社員の雇用区分がある企業は 15.8%。

図表 1 過去 3 年間で転勤における家族的事情等の考慮（MA、単位=%）【企業調査】



図表2 現在の会社での転職経験に照らして困難に感じる事(単位=%) (n=5827)【正社員調査】



勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差(給与・賞与含む)は、「5~10%未滿」が27.4%、「10~15%未滿」が25.3%などとなっている

- 転職がある企業において、過去3年間で、転職において家族的事情等を考慮したことがあるかについては、「親等の介護」が56.7%でもっとも多く、次いで、「本人の病気」「出産・育児」「結婚」「子の就学・受験」「配偶者の勤務(共働き)」などとなっている(図表1)。
- 過去3年間で、配偶者の転職を理由に退職した正社員の有無については、「いる」が33.8%。配偶者の転職に伴う勤務地変更制度については、「制度としてある」が2.0%、「制度はないが運用としてある」が16.1%となっている。
- 一方、正社員調査によれば、転職免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は12.2%(男性11.6%、女性14.6%)。転職免除配慮を求めた事情は、「親等の介護」が28.2%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が19.3%、「出産・育児」が16.9%などとなっている。
- 現在の会社でのあなたの転職経験に照らして、転職があることにより、困難に感じる事があるかについては、各項目で、「そう思う・計」(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)の割合をみると、「結婚しづらい」(29.3%)、「子供を持ちづらい」(32.4%)、「育児がしづらい」(53.2%)、「進学期の子供の教育が難しい」(65.8%)、「持ち家を所有しづらい」(68.1%)、「介護がしづらい」(75.1%)となっている(図表2)。

政策的インプリケーション

介護や子育て等の様々な理由により、男女ともに、転職に関して様々な配慮を求める社員が増加している。共働き世帯の増加を背景に、配偶者の転職に関わる配慮をする企業もある。転職による社員の教育や組織の活性化等の効果に留意しつつ、転職が人材確保・定着の制約とならぬように、異動・転職の雇用管理の在り方を個々の企業が検討することが望まれる。

政策への貢献

本研究は、「転職に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会及び報告書の作成において、基礎資料を提供した。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.179『企業における転職の実態に関するヒアリング調査』(2016年)

調査シリーズ No.176

「イノベーションへの対応状況調査」(企業調査) 結果 及び「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(労働者調査) 結果

平成 29 年 11 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「イノベーションへの対応状況調査及び働き方のあり方に関する調査」(要請)

研究の目的

人口減少による供給制約下にある我が国において、経済成長していくためには、一人ひとりが生み出す付加価値(労働生産性)を高めていくことが重要である。これに最も寄与すると考えられているのはイノベーションを促進し、事業活動に生かすことである。このため、今後のイノベーションで中心となる AI(人工知能)や ICT(情報通信技術)に注目して、企業・労働者がどのようにこれらの技術に対応していくべきかを明らかにしていくため、企業・労働者アンケート調査を行った。なお、本調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室の要請に基づき、実施したものである。

研究の方法

アンケート調査(企業・労働者調査)。企業調査では、信用調査機関の企業データベースにより、産業・従業員規模別に層化無作為抽出。

調査対象は、企業調査が全国の常用労働者 100 人以上の企業; 12,000 社。労働者調査が調査対象企業で正社員 8 人に配付(計 96,000 人)。企業調査の有効回収数が 2,505 件(有効回収率:20.9%)。労働者調査の有効回収数が 12,839 件(有効回収率:13.4%)。

研究期間

平成 28 年度

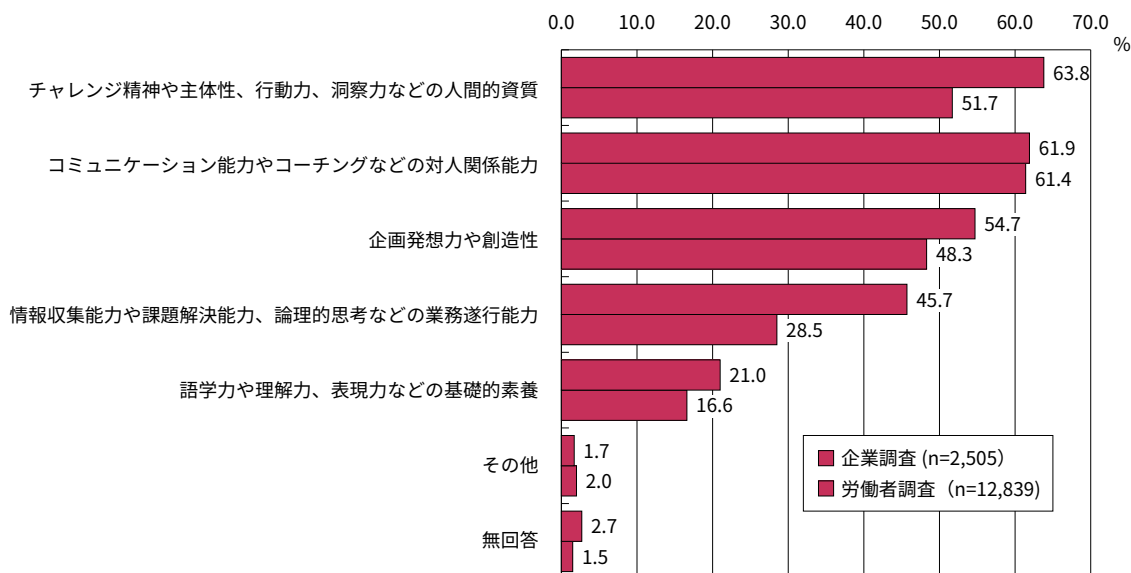
主な事実発見

- 企業調査によれば、テレワークについて、テレワーク実施企業(「会社の就業規則に記載があるなど会社の制度として認めている」(4.5%)、「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施している」(7.7%)の合計)は 12.2%となっている。テレワーク実施企業が認めているテレワークの種類(複数回答)は、「在宅勤務(SOHO含む)」が 52.0%、「モバイルワーク」が 57.6%などとなっている。
- 企業調査において、「テレワークを実施した効果」(複数回答)としては、「従業員の移動時間の短縮・効率化」

が 50.3%と最も多く、次いで、「定型的業務の効率・生産性の向上」(46.1%)、「仕事と育児・介護など家庭生活の両立支援」(30.6%)などとなっている。

- 企業調査では、テレビ会議(WEB会議や音声会議等を含む)の導入状況は、「導入している」が 46.8%となっており、半数弱の企業で導入がなされている。テレビ会議の利用の用途は、「本社・支店・営業所等間の会議」「定例会議や個別テーマでの会議」「従業員同士の打ち合わせ」が上位にきている。
- 企業調査での「テレビ会議を実施した効果」(複数回答)としては、「移動時間の短縮・効率化」が 82.3%と最も多く、次いで、「移動交通費の減少」「出張数の減少」「業務の効率・生産性の向上」「会議・打ち合わせ時間の短縮・効率化」などとなっている。
- 企業調査において、職場での AI(人工知能)導入状況では、AIが「すでに導入済み」とする企業が 0.8%、「現在、導入を検討中」が 3.8%、「現時点で導入予定なし」が 94.9%となっている。「導入・導入検討中」計(「すでに導入済み」「現在、導入を検討中」の合計)は 4.6%である。
- 労働者調査において、AI(人工知能)の知識・スキルを習得するための対応・準備状況では、「すでに対応・準備をしている」が 1.7%、「対応・準備をしたい」が 28.1%、「特段に何もしない」が 68.2%となっている。
- 職場に導入(検討)されている AI の役割・機能(複数回答)は、企業調査・労働者調査いずれも、「既存の業務効率・生産性を高める役割・機能」「既存の労働力を省力化する役割・機能」「既存の業務の提供する価値(品質や顧客満足度など)を高める役割・機能」などが上位にきている。
- 企業調査において、AI導入による従業員数の変化について、正社員数と非正社員数の増減を比較すると、正社員数に比べ非正社員数のほうが「減少・計」「減少する」「やや減少する」の割合が高い。正社員のうち管理職、技術職、営業職・事務職の従業員数の増減の変化について、職種ごとにみると、「減少・計」の割合は、「営業職・事務職」がもっとも割合が高く、次いで、「技術職」「管理職」の順となっている。
- 労働者調査において、AIによる業務の代替に対する認識については、「仕事のほとんどが代替可能だと思う」は、5.4%と少数である一方、「一部代替が可能だと思う」が 61.7%あり、「代替はほとんどない」は 30.5%となっている。「代替あり・計」「仕事のほとんどが代替可能だと思う」「一部代替が可能だと思う」の合計)を職種別にみると、「事務職」の割合がもっとも高い。

図表 AIの活用が一般化する時代での求められる能力（MA、単位=%）【企業調査・労働者調査】



- AIの活用が一般化する時代に従業員に求める能力（複数回答）については、企業調査・労働者調査いずれも、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」「コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力」「企画発想力や創造性」が上位にきている（図表）。

政策的インプリケーション

大企業であるほど、AI導入の検討がみられる。現段階では、職場に導入（検討）されているAIの役割・機能は既存の業務効率・生産性の向上や既存の労働力の省力化が中心。AIの導入により、従業員数は現状維持が大半であるものの、減少とする企業も多い。今後、AIを活用するための企画発想力や創造性等の習得を促進することが望まれる。

政策への貢献

平成29年版労働経済白書での基礎的データの提供。

調査シリーズ No.177

ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果

平成 29 年 11 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「経済社会構造が変化する中でのものづくり産業における技能者の人材育成」（要請）

研究の目的

我が国は世界に先駆けて本格的な人口減少社会に入り、労働力の需給両面で大きな課題に直面することが見込まれる。「日本再興戦略 2016」は、こうした課題を乗り越えるためには、①人口減少に伴う供給制約や人手不足を克服する「生産性革命」、②新たな産業構造を支える「人材強化」の課題に取り組むことなどが求められているとしている。さらに、地域経済の主役は中堅・中小企業や小規模事業者であるものの、人口減少や高齢化により、地域の経済社会の存立そのものが脅かされつつあることから、人手不足の中での生産性の向上は、中小企業・小規模事業者にとって重要な課題であるとも強調している。こうした観点を踏まえ、ものづくり産業における中小企業（零細企業を含む）の労働生産性の現状を明らかにするとともに、労働生産性向上に向けた人材の確保と育成に関する課題や取組の実態等を把握する。

研究の方法

企業アンケート調査（郵送方式）

調査対象は、全国の日本標準産業分類（平成 25（2013）年 10 月改訂）による項目「E 製造業」に分類される企業のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具

製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業に属する従業員数 5 人以上の企業 20,000 社。

平成 26（2014）年経済センサス基礎調査（確報）での企業分布に従い、民間信用調査機関所有の企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出した。

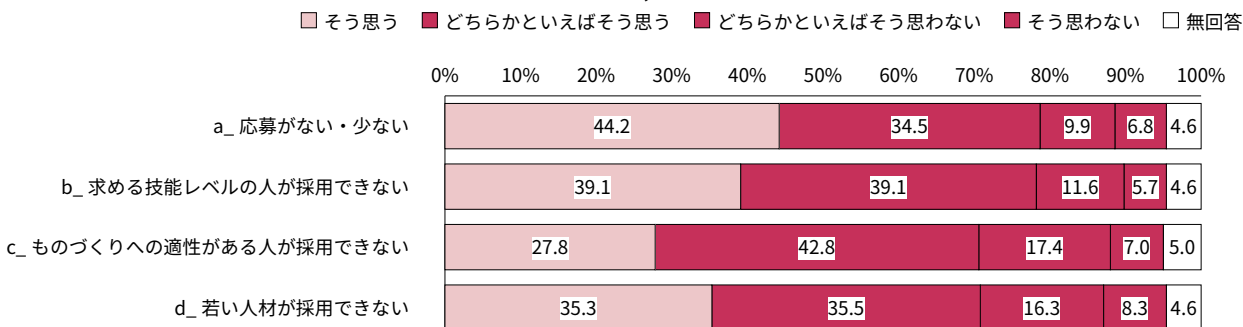
研究期間

平成 28～29 年度

主な事実発見

- これまでのものづくり人材の採用・確保に関して、「応募がない・少ない」と感じる企業は 8 割弱に達する（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」と回答した企業を合わせて 78.7%）（図表 1）。
- ものづくり人材の育成・能力開発における課題として最も多くの企業があげたのは（複数回答）、「若年ものづくり人材を十分に確保できない」（46.3%）（図表 2）。
- 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取組みとして（複数回答）、最も多くの企業があげたのは「改善の積み重ねによるコストの削減」（42.5%）。一方、競争力強化策の中で売上に最も貢献する取組みをあげてもらおうと（単一回答）、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」（15.3%）がトップにあがり、規模が小さい企業ほど回答割合が高い（図表 3、4）。
- 競争力強化に向けて実施している取組み別に、生産性が高い企業の割合（「高い」+「やや高い」）をみると、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」を実施している企業において、最も高くなっている（37.1%）（図表 5）。

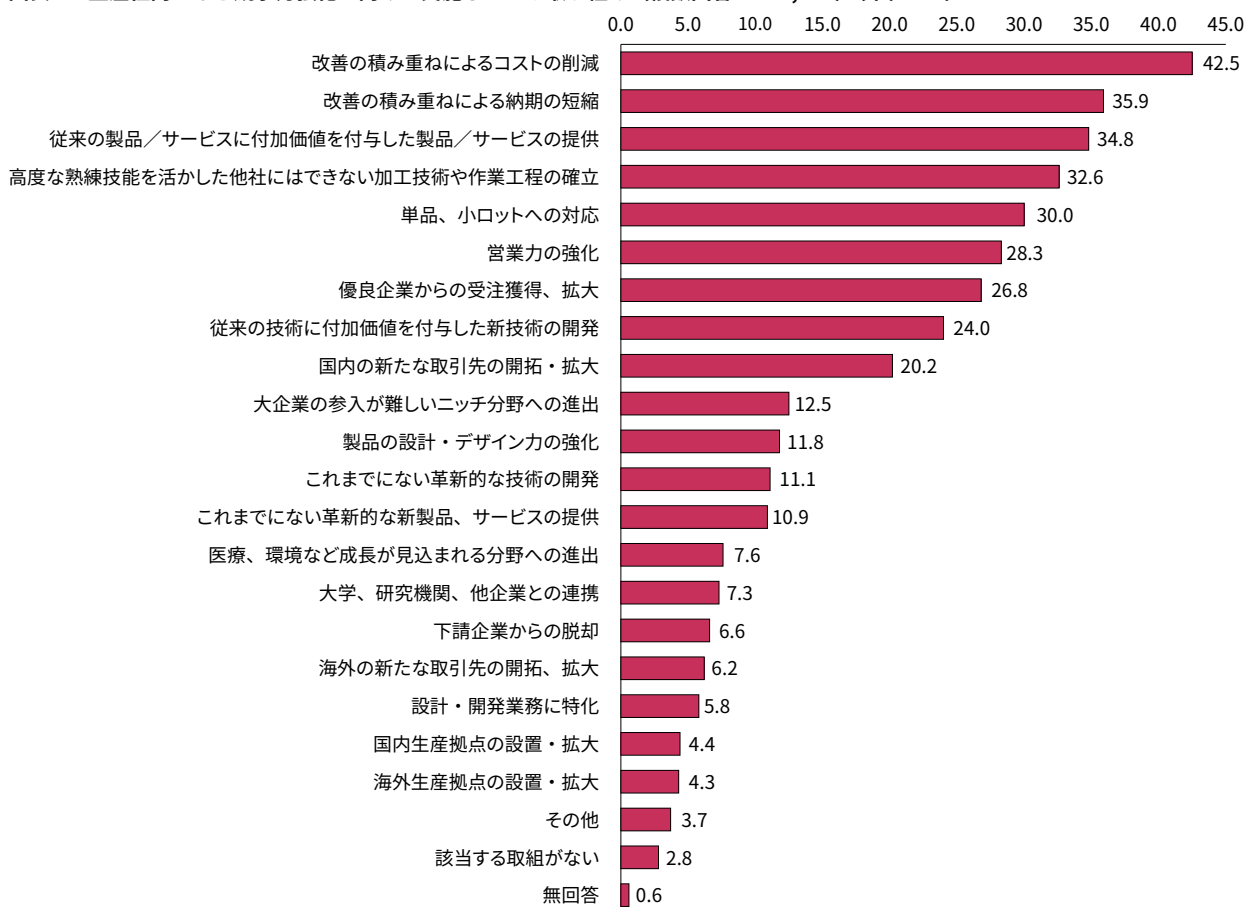
図表 1 これまでのものづくり人材の採用・確保に対する評価（n=5,565）



図表2 ものづくり人材の確保・育成における課題（複数回答）（単位：％）

	n	若年ものづくり人材を十分に確保できない	育成を行う時間がない	指導される側の能力や意欲が不足している	指導する側の能力や意欲が不足している	育成ノウハウがない	社員間のコミュニケーションが不足している	育成を行う予算が不足している	悪いものづくり人材の定着が悪い	伝承すべき技能が明確になっていない	外部の訓練機関や訓練コースの情報不足	その他	特に課題はない	無回答	
計	5,565	46.3	32.8	31.8	24.5	20.4	17.0	15.8	14.7	13.4	10.8	3.2	0.8	9.3	2.7
【従業員規模】															
10人未満	1,364	44.5	30.1	23.9	14.7	11.1	12.4	10.4	18.9	15.0	7.6	2.4	0.7	14.7	4.3
10～30人未満	2,315	48.6	30.6	33.8	22.3	19.7	16.2	15.3	14.8	14.1	9.3	3.4	1.0	9.1	2.5
30～100人未満	1,340	46.8	36.9	35.4	32.3	28.3	22.1	21.2	11.9	11.9	13.7	3.6	0.7	5.5	1.0
100～300人未満	337	40.7	41.8	38.0	41.2	30.3	22.3	20.2	9.2	11.3	18.1	3.0	0.9	4.5	1.2
300人以上	85	41.2	47.1	38.8	58.8	38.8	18.8	25.9	16.5	3.5	27.1	5.9	0.0	3.5	0.0

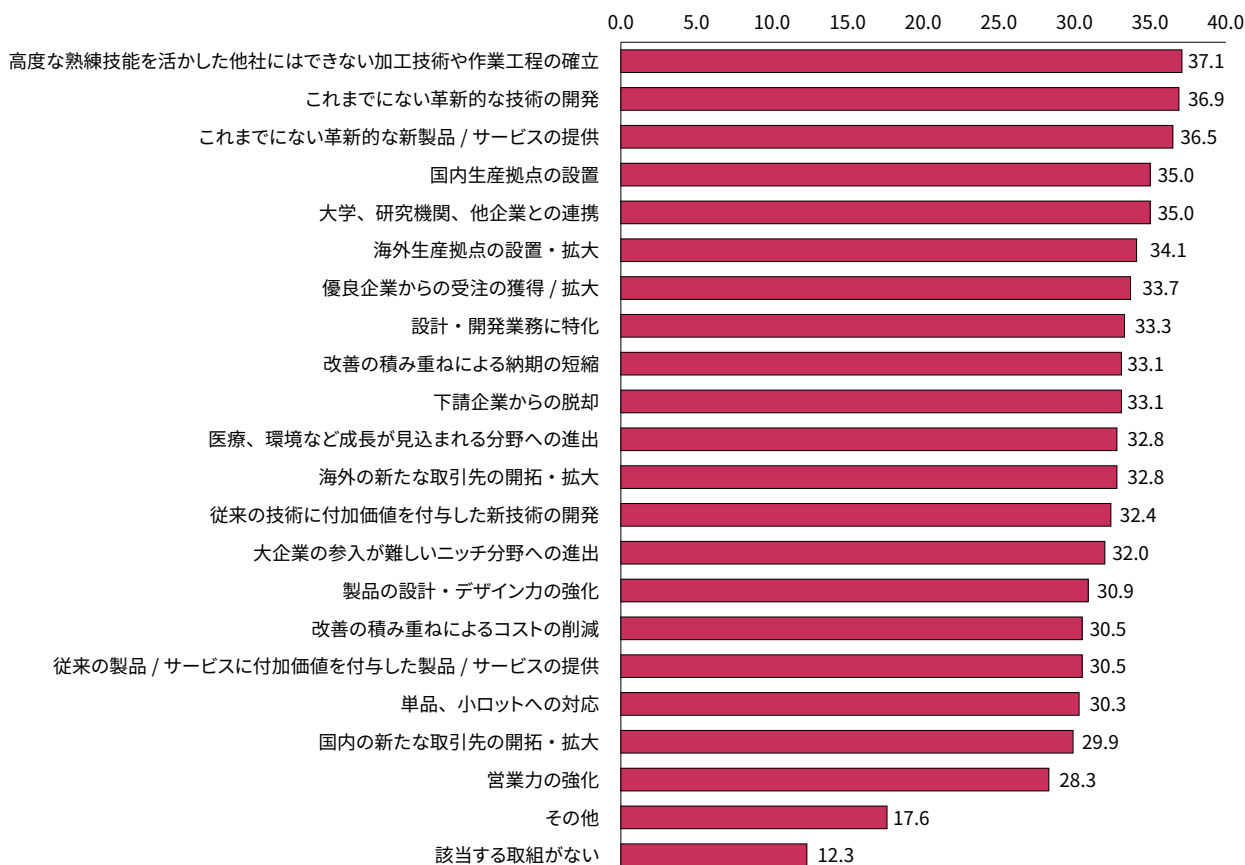
図表3 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組み（複数回答 n=5,565）（単位：％）



図表4 生産性向上など競争力強化に向けて実施している取り組みのうち、売上に最も貢献しているもの（割合の高い上位3項目のみ 企業規模別）（SA）（単位：％）

	n	高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立	従来の製品／サービスに付加価値を付与した製品／サービスの提供	改善の積み重ねによるコストの削減
計	5,565	15.3	13.5	10.9
【従業員規模】				
10人未満	1,364	15.5	11.7	7.4
10～30人未満	2,315	16.6	13.4	10.2
30～100人未満	1,340	14.2	14.8	13.1
100～300人未満	337	12.2	16.3	19.3
300人以上	85	11.8	20.0	21.2

図表 5 競争力強化に向けて実施している取り組み別に見た、自社の労働生産性が高い(「高い」+「やや高い」と考える企業割合(単位: %)



政策的インプリケーション

労働生産性向上には人材育成、能力開発など人材への投資が欠かせないが、ものづくり産業においては、多くの企業が人材の確保の段階で課題を抱えている。生産性向上につながる競争力のある技術などの確立のためにも、引き続き、ものづくり産業においては人材の確保・育成が重要である。

政策への貢献

「平成 28 年度ものづくり基盤技術の振興施策」(平成 29 年版ものづくり白書)に活用。人材開発行政にかかる政策立案のための基礎資料として活用される。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.166 『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査結果』(2017 年)
- 調査シリーズ No.165 『ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査』(2017 年)
- 調査シリーズ No.126 『ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査』(2016 年)
- 調査シリーズ No.120 『「全員参加型社会」の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査』(2014 年)

「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果

平成 29 年 4 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（要請）

研究の目的

改正労働契約法をめぐる企業の対応状況については、平成 25 年¹と平成 27 年²の過去 2 度に渡り、アンケート調査を実施してその動向を把握してきた経緯がある。しかしながら、直近の調査でも、無期転換ルールへの「対応方針は未定・分からない」企業が未だ少なくないのも実情である。そして、対応方針を決定する上で必要な支援としては（複数回答）、「他社の事例・取組についての紹介」がもっとも多く挙げられている。こうした現状を踏まえ、本調査では、改正労働契約法の第 18 条や第 20 条への対応に係る検討の一助に資するため、個別企業労使を対象に、具体的な見直しの実施（検討）状況についてのインタビュー調査を行うことにした。

研究の方法

平成 28 年 6～11 月に掛けて、訪問インタビュー調査を実施した。調査対象は、労働組合の産業別組織や経営者団体からの紹介を通じ、また、公表資料等を基に選定した 12 組合・7 企業（うち労使同席 4）の計 15 事例である。有期契約労働者の雇用比率が高い業種を網羅するとともに、中小～大規模まで含まれるよう配慮した。

研究期間

平成 28 年度

主な事実発見

- 無期転換ルール（有期契約労働者の無期転換申込権）の効力が、本格的に発揮されてくるであろう平成 30 年 4 月以降へ向けて、関連する制度や規定等を具体的に整備する企業が現れるとともに、既に勤続を重ねてきた有期契約労働者への前倒し適用等による、

無期契約への移行者（単純・無期転換者）も、徐々に始めている現状が浮き彫りになった（図表 1）。

- 無期転換ルールへの対応策は、有期契約労働者の多様な活用実態に呼応して多様だが、例えば「無期転換される者の範囲」を切り口に、何らかの無期転換を考える上での対応パターンを集約すると、
 - (i) ある時点以降、対象となる有期契約区分を、（個別・有期契約労働者の選択に依らず）一斉に無期転換するパターン
 - (ii) 法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく（実際に無期転換を希望するかどうかは、個別・有期契約労働者の選択に委ねる）パターン
 - (iii) （別段の定めを設けて）無期転換を事実上、（従来からの）正社員登用制度に一致させようとするパターン
 - (iv) 上記いずれかの複合パターン（例えば (i)+(iii) 等）の 4 種類に類型化される（図表 2）。
- このうち、(iii) のパターンで、無期転換後の労働条件を確実に変更する必要があるのであれば、就業規則や労働協約等に「別段の定め」を置き、変更後の労働条件（無期転換先は既存の正社員区分とする旨等）を予め、規定・周知しておく必要がある。だが、今回のインタビュー調査では中小企業群を中心に、そこまで踏み込んだ対応は検討されておらず、この点、無期転換申込権の性質や、「別段の定め」の必要性等についての理解が、未だ充分でない（没却している）恐れも危惧された。

政策的インプリケーション

- 今回のインタビュー調査では、無期転換ルールを巡り、特段の上限を示さずに更新を繰り返し、既に通算 5 年を超える有期契約労働者が、一定程度みられてきた（更新に対する合理的な期待が生じている恐れもある）現状を踏まえた当面の対応方針と、今後、新たに採用する有期契約労働者が増大していく中でのそれは、異なってくる可能性もあることが示唆された。そうした局面の変化を的確に捉えるためにも、その動向を継続的に把握していく必要があると思われる。

1 調査シリーズ No.122『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか―「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―』

2 調査シリーズ No.151『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見直しは、どうなっているのか―「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果―』

図表 1 インタビュー調査結果の概要（一部抜粋）

対象	業種	従業員規模	無期転換ルールへの対応状況・方針
A社	娯楽業	約900人	無期転換ルールを踏まえ、有期契約を反復更新してきた約250人の【嘱託職員】（レースの開催に伴う補助的業務等に従事、フルタイム勤務）について、(勤続に係らず)全員を一斉に、無期契約へ移行させた(2015年4月)。【嘱託職員】は1年毎契約ながら、更新上限は設定されておらず、大半は通算5年を超え、最長42年に及んでいる人もいた。同社労組は、「実質無期の状態にありながらも、なかなか崩れなかった無期転換の壁を、改正労働契約法が後押しして突破させてくれた」と話す。なお、第20条も踏まえた取り組みとして、「正規職員」と【準職員】【特別嘱託】にのみ付与されてきた慶弔休暇（有給の特別休暇）について、「嘱託職員」にもせて恐引きだけで付与すべきではいかと交渉したが、「(無期契約であっても)日給制である以上、難しい」と反論され、継続交渉課題となっている。
B社	郵便業等	約44万人	月給制(フルタイム勤務)や時給制(パートタイム勤務)の契約社員など、【期間雇用社員等】(約19.7万人)のうち、通算5年を超える希望者(最大で約半数)について、2016年10月より順次、無期契約への転換申請権を発生させ、新設する無期契約区分(【アソシエイト社員】)に転換していくことで労使合意した。【期間雇用社員等】が無期転換を申し込むことが出来る期間を、改正労働契約法(2018年4月以降)より1年半前倒しするとともに、無期転換後の労働条件についても、「病気休暇の新設」や「傷病による休職制度(1年または3年)の新設」「年次有給休暇の取得単位の柔軟化」といった改善を図ることで決着した。一方、2016年10月1日以降に新たに採用される【時給制契約社員】(のみ)については、通算勤続年数が4年半を超えた後の契約更新時点における判断を、これまでより厳格化する「契約更新要件制度」を導入することも決定した。
C社	外食業	約5,600人	従来型の正社員区分(【グローバル社員】と【地域限定社員】)に、新たに、転居を伴う転動がない(自宅から通勤60分圏内の)【時間限定社員】(フルタイムだが休日を完全保証)と【短時間社員】(1日所定4・6時間で固定)を加え、3年毎に働き方を選択できる制度(賃金表は共通で、昇給で差が付く仕組み)を導入した(2015年4月)。これに伴い、無期転換ルールへの対応に際しても、【フルタイムパート・アルバイト】(頭数では約5,200人)から【短時間社員】区分(現在は3人)等への登用を促進させつつ、通算5年を超えた段階で本人の希望があれば、法定通り契約だけ無期へ移行させる形で対応したいと考えている。
F社	製造業	約500人	有期契約区分には、【有期契約社員】【パートタイマー】【派遣社員】の3種類があるが、【派遣社員】を直接雇用へ切り換えた区分である【有期契約社員】(約60人)については、無期転換ルールに対応する上でも、引き続き職場推薦と本人希望があれば、面接試験を経て【正規社員】へ登用していきたいと考えている(但し外国人は除く)。なお、人手不足も深刻化していることから、今後は【派遣社員】(約250人)→【有期契約社員】→【正規社員】という登用ルート(最短2年で【正規社員】へ)を着実に拡充していきたいと話す。これに対し、【パートタイマー】(約10人)については、3ヶ月毎の契約更新ながら、勤続年数は平均12年(最長26年)に及び、「既に実質無期雇用」と受け取れていることから、あくまでそのままでの労働条件を前提に、単純に無期契約への移行を許容する余地もあるとみている。
G社	金融業	約1,200人	雇用年数が3年を超え、希望する全ての【嘱託等職員】(フルタイム勤務)を対象に、無期雇用転換権を付与することで労使が一致。2015年4月の契約更新時より順次、本人の申し出に基づく無期契約への切り換え(処遇・労働条件はそのまま)が行われている。職場討議で寄せられた「無期転換すると業務量が増えたり、外回り等の負担が掛かるようになるのでは…」といった不安に対し、会社側から「働き方や処遇は何も変わらず、不利益になることは一切ない」との明確な見解を引き出し、組合員に丁寧に説明していったこと等が結果として、その後の組合調査で276人の移行が確認された(対象者中、希望しなかったのは13人にとどまった)。また、第20条を踏まえつつ、「雇用形態の違いで差を設けるべきことではない」として、(【正職員】との間で差を生じていた)「産前・産後休暇」と「災害休暇」「生体休暇」の有給化を要求・実現した。なお、こうした制度見直しに併せ、労組側がこの間、要求し続けてきた【嘱託等職員】に対する「退職金別金制度」も、確立に漕ぎ着けた。
H社	卸売、小売業等	約2,560人	正規職員と非正規職員の同一労働・同一賃金化(※)に注力してきた経緯を持つが、「既に実質無期雇用なのだから、雇用不安も無いだろう。あえて無期契約に移行させる必要はない(会社側)として、(有期契約で残された)【フルタイムスタッフ】(フルタイム勤務)と、すべての【定時スタッフ】(パートタイム勤務)について、労働契約法の改正論議等を横視するタイミング(順に2012年3月、2013年8月)で、一斉に無期契約へ切り替えた。※2008年に、それまで全く別建てだった【経営スタッフ(正規職員)】と【専門スタッフ(フルタイムの非正規職員)】の区分を、【フルタイムスタッフ】として一本化。2009年には、職務・勤務地・労働時間のいずれも限定した働き方である【定時スタッフ】についても、経営側が「均等待遇」の実現を表明した。福利厚生制度についても、雇用区分に係らず出来るだけ統一する方向で見直しを重ね、2004年には「産前産後休暇」や「育児・介護休暇制度」、2005年には資格取得や通信講座の受講に係る「自己啓発援助制度」、2007年には「年次有給休暇制度」、2008年には「永年勤続表彰(一部2:1)」や「職員互助会」(単一化し全職員同条件で加入)、2009年には「表彰制度」や「慶弔対応(一部2:1)を同一化した。そして、2016年10月には、晴れて月例賃金の、時間換算額での同水準化を達成するなどしている。
J社	外食業	約1.3万人	同社の雇用区分は、【全国社員】と【パートタイマー】にほぼ二分されてきたが、(国内千店舗体制を目指す中で)深刻化する人手不足の状況や、法改正の動向(無期転換ルールや社会保険の適用拡大、配偶者控除の見直し等)を踏まえ、また、女性の更なる活躍を促す観点等から、従来型の【全国社員】(賃金110%)より、異動・配置転換の範囲や労働時間の長さ、職務・職責を限定した、【地域限定のフルタイム社員(100%)】及び【30時間(75%、退職金52.5%)あるいは20時間(50%、賞与45%、退職金35%)の地域限定・短時間社員】の区分を設置した(2016年4月)。併せて、通算5年を待たずに転換できる【無期パートタイマー】区分も新設し、【有期パートタイマー】からの「キャリアアップ転換制度」として整備した(【全国社員】等への転換は、所属長の推薦状+エントリーシート+小論文→面接で審査。【無期パートタイマー】区分への転換については推薦状+申請書+小論文→人事部承認。なお、通算5年超での無期転換は申請書のみで受理する方針である)。以降、【全国社員】は約80人、【地域限定フルタイム社員】は約39人、【地域限定短時間社員】は約34人が転換している(【無期パートタイマー】への転換希望者は未だいない)。
K社	運輸業、不動産業	約4,300人	労務リスク等を鑑み、これまでは「通算5年を超えて雇用しない(更新は4回迄に制限する)」ことを原則にしてきた同社だが、無期転換ルールが規定されたことで、むしろ通算5年を超えて働き続けてもらっても構わないのだと、有期契約労働者の雇用管理に係る発想を大きく転換する契機になったという。そのため、無期転換ルールへの対応に当たっては、2011年に新設した中間的な正社員区分(【事業特化型特定職】)を活用しながら、通算5年未済での登用を加速させつつ、本人が希望しない場合や能力上、登用までに至らない場合でも、長期に渡り働き続けられる環境を整備した。
L社	サービス業(人材派遣・業務請負・有料職業紹介)	約1,300人	2015年8月に、有期契約の派遣社員から、無期契約の派遣社員(「マスター社員」)へ登用する制度を導入した。改正労働者派遣法の「期間制限のルールの見直し」や「雇用安定措置」等への対応を通じ、(労働契約法改正の契機ともなった)「派遣切り」に反対しようとするもので、この間、既に50人以上を登用している。「マスター社員」に登用されると月給制になり、稼働していない限りは無給になる(派遣契約の終了と同時に、雇用契約も解消される)通常の派遣社員(時給制)とは異なり、処遇が安定するようになる。そのため、登用者からは「生活設計がよくなり、安心して働くことが出来る」等の評価が寄せられているという。なお、「マスター社員」も主に派遣先で就労することになる(少なくとも登用からこの間は、全員が派遣先で就労している)が、派遣社員当時のように希望する企業のみで、一定の仕事に安定的に従事するというわけにはいかず、同社の指示に応じて様々な企業(とくに繁忙な現場を生じた場合は応援等)に派遣される可能性が出てくる。また、習熟した能力・スキルを發揮しながら多能工的に働いてもらい、他の派遣社員のリーダー役としても活躍してもらいたいと考えており、仮に派遣先が無い場合は、本部の事務や請負事業(製造)で働いてもらう可能性もある(こうした制度設計にしたことで、月給制かつ100%の賃金が補償されている)。そのため、「これまでより多様な経験が出来る」などと前向きに捉える派遣社員にとっては、モチベーションアップにつながっている反面、「自分のペースで働きたい」派遣社員にとっては、応募を躊躇する要因になる恐れもあるかも知れないと、同社はみている。
O社	学術研究、教育機関	約2,000人	独立行政法人化に伴い増え始めた、有期契約の【事務職員】(1年契約毎更新)等を対象に、その雇用上限を1期目・3年上限+「契約採用試験」等を経て、2期目・(3年上限から)2年上限(通算5年限度)に変更したが、併せて「無期雇用転換制度」も創設し、2期目の通算4年目と5年目に受験資格を付与。合格した場合は翌年度から、現行の「給与等勤務条件」のまま、無期契約に転換することで労使合意した。提案を受けた組合は「3年+2年の通算5年上限に譲歩したとしても、無期契約の【事務職員】区分の新設や、【正規・事務職員】への登用機会の拡大など、悲願だった雇用の安定化に近づけるなら…」と受け容れを決めた。2016年度には、初めての無期転換者(2人)が誕生し、来年度は更に4人が無期転換する見通しとなっている。「これでもう、再就職先を探さなくて良い。雇用不安が無くなってホッとした」などと喜びの声が聞かれる一方、「無期転換してしまうと、同じような業務で低賃金のまま使い続けられるのだから、その後もチャレンジ可能とはいえ、もう『正規・事務職員』へ登用されることは無いのでは…」(だから、あえて「無期雇用転換試験」は受験したくない!)といった警戒の声も聞かれているという。

■ 有期・無期の契約労働者間の不合理な労働条件の相違を禁止するルールを巡っては、会社側から「①職務の内容(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を総合考慮すれば、不合理とまで認められるほどの相違はない(現状通りで問題ない)」といった見解が多く聴かれ、また、労組側からも「取り組みの更なる追い風になるほどの規定では無い(観念的、訓示的な規定と捉えている)」等の指摘が漏れた。

■ また、同ルールは無期転換後の労働条件について、有期契約当時のそれとの相違を、禁止する規定であると受け取られているケースも少なからず確認された。更に、その対象は「通勤手当、食堂の利用、安全管理等」のみであると、狭小く理解されているケースもあった。この点、有期・無期の契約労働者間に於ける、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件の相違を禁止するルールには、未だ不分明な部分があるとも言える。個別企業労使が第20条を基に、紛争予防的な見直しを行いやすくなるためには、その内容の明確化や具体的な例示等が、求められていると考えられる。

図表2 何らかの無期転換を考える上での対応パターン

No.	パターン内容	模式図	無期転換される者の範囲	該当する事例
(i)	ある時点以降、対象となる有期契約区分を、(個別・有期契約労働者の選択に依らず)一斉に、無期転換するパターン		全員あるいは(勤続要件を満たす)全員	A社、H社
(ii)	法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく(実際に無期転換を希望するかどうかは、個別・有期契約労働者の選択に委ねる)パターン		(勤続要件を満たす)希望者	B社、G社等
(iii)	(別段の定めを設けて)無期転換を事実上、(従来からの)正社員登用制度等に一致させようとするパターン		今後の働き方要件を満たせる希望者で正社員登用試験等の合格者	E社、F社、L社、M社、O社等
(iv)	上記いずれかの複合パターン(例(ii)+(iii))		今後の働き方要件を満たせる希望者で正社員登用試験等の合格者	(勤続要件を満たす)希望者 C社、J社、K社

注:なお、今後の詳細次第だが、方向性としてN社は(ii)、D社やI社は(ii)あるいは(iii)のパターンに入るとみられる。

関連の研究成果

- 調査シリーズ No.151 『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか—「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果—』(2016年)
- 調査シリーズ No.130 『「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果』(2014年)
- 調査シリーズ No.122 『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—』(2014年)

資料シリーズ No.197

諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策

—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—

平成 30 年 3 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

情報収集「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」（要請）

研究の目的

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国の6カ国を対象に、諸外国の育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策についてとりまとめたものである。

人口減少社会に直面する日本にとって、同様に低調な出生率が続く国や出生率を回復させた国など、様々な国における取り組みを調査し、「仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」の参考とすることは重要である。

そのため本調査では、第1節で、当該国の育児休業制度の導入経緯や歴史的変遷、現行制度概要と利用状況を、第2節で、両立支援をめぐる労働環境（長時間労働の状況、年休の取得状況等）と、それを支える社会環境（男女平等教育、税制、女性の管理職割合等）を調査し、今後の日本における立法政策の参考に資することを目的とした。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成 29 年度

主な事実発見

調査の結果、いずれの国においても出産休暇や育児休業に類する制度が存在していた。また、EU諸国では、個人のニーズに応じた柔軟な制度改革を進めていることが明らかになった。

政策的インプリケーション

国によって様々な出産休暇や育児休業制度が存在するが、各国の歴史や導入経緯を詳しく見ると、その位置づけや性質が異なる。それが、女性の就業や出生率にどのような影響を及ぼすのか継続的に観察する必要がある。

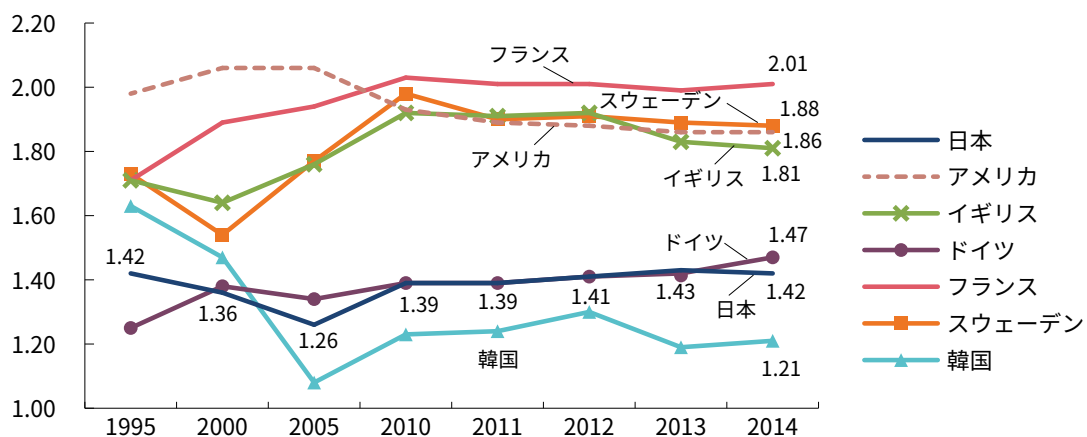
政策への貢献

わが国における「育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」等の検討において、各国から得られた知見は、係る議論の参考となることが想定される。

関連の研究成果

- 労働政策研究報告書 No.151 『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈最終報告書〉』（2012年）
- 資料シリーズ No.84 『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—』（2011年）

図表 合計特殊出生率の推移（1995～2014年）



出所：データブック国際労働比較 2017（労働政策研究・研修機構）

資料シリーズ No.201

諸外国における副業・兼業の実態調査

—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—

平成 30 年 4 月刊行

担当：調査部（海外情報担当）

研究の区分

情報収集「諸外国における副業・兼業の実態調査」
(要請)

研究の目的

欧米諸国（イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ）における副業・兼業の状況や、複数就業者に対する労働政策・社会保障の適用・給付に係る状況について、情報収集を行う。

研究の方法

文献サーベイ

研究期間

平成 29 年度

主な事実発見

- 副業を行っている層は、就業者のおよそ 4~7%。国ごとに度合いは異なるものの、女性が相対的に多く、また低賃金・低技能の仕事の従事者が多くを占めるとみられる。例えば、ドイツでは副業・兼業の従事者の 9 割がいわゆる「ミニジョブ」の従事者。フランスでは、兼業している雇用労働者の 8 割が女性で、多くはパートタイム労働者で、家事労働者や清掃業務の従事者が大部分を占めるとみられる。イギリスでは、経営管理職や専門職が一定の割合を占めるが、サービス業、小売業などの未熟練職種に従事者も女性を中心に多い。一方、アメリカでは専門職層が比較的多く、イギリスと同様、教育あるいは医療分野の専門職種が代表的。
- 欧州各国では法律上、雇用主による副業に関する制限は、競業の禁止等の理由で限定的に妥当性を認める傾向にあるとみられる。例えばフランスでは、最高裁判例において、フルタイム従業員が就業時間外に勤務先企業と利害関係の全くない業務に携わることを禁止することは、企業の正当な利益保護に必要不可欠とは見なさない、との判断が示されている。ドイツでは、使用者は原則として、「正当な利益」に影響を及ぼさなければ、従業員の副業に同意する義務があるとされる。またイギリスでも、「明示の特約がない限り、原則として、使用者は、勤務時間

外の自由時間において被用者が就労することを制限できない」とされ、被用者は雇用契約上の黙示の義務として、競業避止義務を負う。アメリカでは法的規定はなく、基本的には雇用契約の内容による。

- 欧州各国では、労働時間に関する EU 指令に基づく法整備が行われ、過当な労働時間の上限や、休憩・休息などに関する規制が設けられている。労働時間の上限規制は雇用されて行う労働に適用され（自営業者として行う労働は対象外）、各雇用主には、労働者の健康と安全に配慮し、通算の労働時間が法定の上限を超えないよう配慮する義務があるとされる。ドイツでは、主業と副業の通算で 1 日 8 時間、週 48 時間の上限を原則として、6 カ月または 24 週、あるいは協約等により合意された期間における平均での調整が可能。連続休憩時間（インターバル規制）の適用や、副業によって労働時間の上限を超過した場合にどちらの雇用主が責任を負うかについては、諸説がある。

フランスでは、雇用主の数に関わらず、原則として 1 日 10 時間、週 48 時間（または 12 週間の平均で 44 時間）が上限とされる。雇用主だけでなく、労働者の側の順守責任を併せて規定しており、違反した場合には罰金の対象となる場合があるほか、解雇される可能性もある。

イギリスでも、17 週間の平均で週 48 時間の上限が原則であるが、労働者がオプトアウト（適用除外）に合意すれば、法定の上限を超えた就労が可能である。また、法律上の配慮義務は雇用主に課されているものの、副業に伴う労働時間の上限規制への配慮や調整に関する実行上の責任が、労働者に課されている状況もうかがえる。

一方、アメリカでは、労働時間の上限に関する法的規定はなく、週 40 時間を超える労働に対する割増賃金の支払いが定められるに留まる。例外的に、複数の使用者による「共同雇用」においては、労働時間の通算が義務付けられている。

- 労働保険、社会保険制度は、欧州各国では原則として雇用ごとに適用され、加入の可否の判定、保険料の拠出等が行われるが、状況は各国で異なる。

例えばドイツでは、主業・副業を問わず、労働者（従業員）は一般的に社会保険負担の対象となり、労折半で社会保険料（年金、雇用、介護、健康保険）が拠出され、給付の受給権も雇用毎に獲得される。ただし、複数就業者の多くを占めるミニジョブ従事者については、制度上、賃金額が月額 450 ユーロ以下であれば、社会保険料の本人負担分が免除さ

れる一方、医療、介護、失業に関する社会保険が適用除外となり、雇用主のみが保険料を負担する労災保険は適用される。複数のミニジョブに従事している場合は、合算された賃金額により社会保険加入義務の有無が判定され、また、社会保険加入義務がある本業をしながら複数のミニジョブを行う場合は、1つを除いて本業の収入と合算することとされる。

フランスでは、民間部門で就労する雇用労働者は、労働時間の長短に関わらず、失業保険をはじめとする社会保険の被保険者となる。複数の雇用主の下で就労している雇用労働者が一部の職を失った場合、保険料の拠出期間を要件として、従前賃金の57~75%（賃金額が高いほど低い率を適用）の失業手当が最長2年間、支給される。さらにもう一方の職も失った場合には、同様の計算により受給可能な額が算出され、合算のうえ調整がはかれる。

一方、イギリスでも社会保険の加入は雇用毎、賃金額が所定の水準を超えるかで加入の可否が判断され、各雇用主が、被用者分と併せて保険料を納付するが、支給に際しては、失業給付を含む給付の大半で、受給者または世帯について予め定められた額を基準に支給額が決定され、従前賃金は参照されない。このため、複数就労は基本的に支給額に影響しない。労災給付についても、被用者であることを要件として、基準額をベースに受給者単位で支給額が決定される。

またアメリカでは、健康保険及び年金の適用の可否は雇用ごとの労働時間（フルタイム、パートタイムの別等）による。また失業保険については、拠出は雇用主のみ、受給には賃金収入もしくは労働時間が要件となるが、複数就労者の場合は賃金および労働時間を合算して報告することが出来る。

政策的インプリケーション

副業の制度的な障壁が必ずしも高くないとみられる欧米諸国でも、実際に副業を行っている層は限定的。欧州各国では、複数就業における労働時間は通算が原則だが、雇用主の責任や社会保険制度の適用などは、実質的に雇用ごと。またアメリカでは、労働時間規制はなく、また社会保険等の適用においては拠出と給付受給の関連性が希薄で、拠出は雇用ごと、受給は労働時間・賃金を合算。

政策への貢献

「働き方改革実現会議」が推進する副業・兼業といった柔軟な働き方に関し、普及策と適正化策を検討する際の参考資料となることが想定される。

関連の研究成果

- 日本労働研究機構・資料シリーズ No.67『マルチジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題（II）』（1996年）
- 日本労働研究機構・資料シリーズ No.55『マルチジョブホルダーの就業実態と労働法制上の課題』（1995年）

その他報告書

転職に関する個人 web 調査

平成 29 年 12 月刊行

担当：調査部（政策課題担当）

研究の区分

情報収集「企業における転職の実態に関する調査」（要請）

研究の目的

企業における労働者の転職については、企業独自の経営判断に基づき行われるものであるが、就職後間もない時期から複数回の転職が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。雇用管理における転職の位置づけや実態、その効果等について、個人 web 調査を行った。

本調査は、厚生労働省雇用環境・均等局（当時、雇用均等・児童家庭局）の要請研究である。

研究の方法

調査方法はインターネット調査（スクリーニング調査・本調査）。調査対象は全国の年齢（25 歳以上 60 歳以下）の正社員（農林漁業・公務を除く）。

委託会社の登録モニターを対象にスクリーニング調査を実施し、上記の正社員に調査対象を限定（該当する調査対象のみが本調査に回答する方式）。

スクリーニングの基準は回収全体で 12,000 サンプル以上の収集を目標としている。

調査実施時期は、2016 年 9 月 15 日～9 月 20 日。回収数は、本調査：11998ss（SC: 50097ss）。

研究期間

平成 28 年度

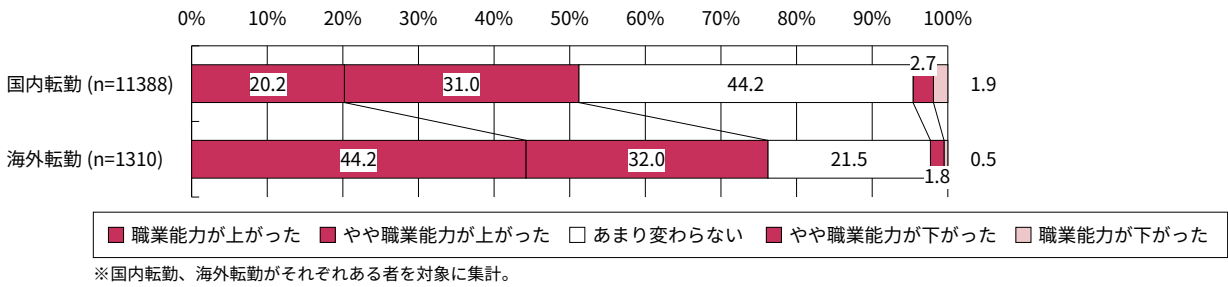
主な事実発見

■ SC（スクリーニング）調査で、転職の経験の有無を見ると、「国内転職の経験がある」が 26.2%、「海外転職の経験がある」1.4%、「国内・海外転職いずれも経験がある」が 1.8%となっており、「転職の経験はない」が 70.7%となっている。「転職の経験がある」（「国内転職の経験がある」「海外転職の経験がある」「国内・海外転職いずれも経験がある」の合計）のは、29.3%。転職経験の有無について、性別にみると、「転職の経験がある」の割合は男性

33.9%、女性は、「転職の経験がある」11.6%。

- 本調査で、直近の転職経験での赴任先の職種は、国内転職では、「営業職」が 28.2% でもっとも割合が高く、次いで、「研究開発等の技術系専門職」が 16.7%、「総務・人事の事務職」が 8.4% などとなっている。一方、海外転職では、「研究開発等の技術系専門職」が 23.4% でもっとも割合が高く、次いで、「営業職」が 21.2%、「製造・生産現場の作業」が 10.4% などとなっている。
- 直近の転職経験での転職後の役職の変化についてみると、国内転職では、「変わらない」が 74.0% でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が 22.4% などとなっている。一方、海外転職でも、「変わらない」が 58.9% でもっとも割合が高く、次いで、「上がった」が 38.1% となっている。役職が「上がった」とする割合をみると、国内転職が 22.4% であるのに対し、海外転職は 38.1% となり、海外転職のほうが割合は高い。
- 直近の転職経験での転職後の仕事内容の変化についてみると、国内転職では、「転職前と同じ仕事」が 41.3% でもっとも割合が高く、次いで、「転職前と一部異なる仕事」が 36.4%、「転職前と全く異なる仕事」が 22.3% となっている。一方、海外転職は、「転職前と一部異なる仕事」が 45.4% でもっとも割合が高く、次いで、「転職前と同じ仕事」が 35.3%、「転職前と全く異なる仕事」が 19.3% となっている。「転職前と同じ仕事」の割合をみると、国内転職が 41.3% であるのに対し、海外転職は 35.3% となり、国内転職のほうが割合は高い。
- 直近の転職を経た後の職業能力の変化についてみると、国内転職の場合、「職業能力が上昇した」（「職業能力が上がった」と「やや職業能力が上がった」の合計）が 51.2%、「あまり変わらない」が 44.2%、「職業能力が低下した」（「職業能力が下がった」と「やや職業能力が下がった」の合計）が 4.6% となっている。一方、海外転職の場合、「職業能力が上昇した」が 76.2%、「あまり変わらない」が 21.5%、「職業能力が低下した」が 2.3% となっている（図表）。これを赴任先の役職別にみると、国内転職、海外転職いずれも、役職が高くなるほど、「職業能力が上昇した」とする割合が高くなっている。赴任後の仕事内容の変化別にみると、国内転職、海外転職いずれも、「転職前と同じ仕事」に比べて、「転職前と全く異なる仕事」や「転職前と一部異なる仕事」のほうが「職業能力が上昇した」とする割合が高い。
- 既婚者が単身赴任を選んだ理由では、国内転職では

図表 直近の転職を経た後の職業能力の変化 (SA)



「持ち家があったため」が48.0%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験のため」が44.5%、「配偶者が働いていたから」が26.2%などとなっている。海外転職でも、「子の就学・受験のため」(42.5%)、「持ち家があったため」(30.8%)などが上位の理由となっている。

- 転職に関するルールが「ない」と回答した者について、転職に関するルールが必要だと思うか尋ねたところ（複数回答）、「ルールが必要だとは思わない」とする者が32.8%あった。必要な具体的なルールとしては、「転職の期間（長さ）」が46.9%ともっとも多く、次いで、「転職の時期（年齢、勤続年数、役職など）」が34.6%、「転職する地域・ブロック」が31.9%となっている。
- 転職免除配慮を求めたことが「ある」とする割合は20.5%となっている。これを性別にみると、男性が20.2%、女性が24.2%となっている。転職免除配慮を求めたことが「ある」とする者について、転職免除配慮を求めた事情（複数回答）を尋ねたところ、「親等の介護」が30.7%でもっとも多く、次いで、「子の就学・受験」が19.6%、「本人の病気」が19.1%、「持ち家の購入」が14.5%などとなっている。
- 現在の会社でのあなたの転職経験に照らして、転職があることにより、困難に感じる可能性があるかについては各項目で、「そう思う・計」（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合をみると、「結婚しづらい」（28.1%）、「子供を持ちづらい」（31.1%）、「育児がしづらい」（44.5%）、「進学期の子供の教育が難しい」（55.0%）、「持ち家を所有しづらい」（57.9%）、「介護がしづらい」（60.9%）となっている。

政策的インプリケーション

介護や子育て等の様々な理由により、男女ともに、転職に関して様々な配慮を求める社員が増加している。共働き世帯の増加を背景に、配偶者の転職に関わる配慮をする企業もある。転職による社員の教育や組織の活性化等の効果に留意しつつ、転職が人材確保・定着の制約とならぬように、異動・転職の雇用管理の在り方を個々の企業が検討することが望まれる。

政策への貢献

本研究は、「転職に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会への基礎資料を提供した。

関連の研究成果

- 資料シリーズ No.179 『企業における転職の実態に関するヒアリング調査』（2016年）

研究成果の普及 ・情報発信

JILPT が総力を挙げて取り組んだプロジェクト研究の成果を単行書に編集

プロジェクト研究シリーズ

多様な調査・分析をもとに現代の雇用・労働問題を探求した全9巻



第3期中期目標期間を通じて取り組んだ我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る研究の成果を全9冊の単行書として取りまとめた。



No.1 非正規雇用の待遇差解消に向けて

生産年齢人口減少下の我が国で、非正規雇用労働者だけが増加し続けているなか、現在、非正規雇用労働者と正社員との間にある不合理な待遇差を解消し、同一労働同一賃金に近づけていく検討が強く求められている。本書では、正社員との賃金格差、能力開発、正社員への移行などの問題について、産業、企業の実態や共通する制度的要因を分析することで今後の非正規雇用労働者のありようを考える。

2017年7月31日刊行



No.2 人口減少社会における高齢者雇用

日本の人口減少が進展する中で、我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の社会参加を進め、生産性を向上させていくことが重要であるとの観点から、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍し続けるための課題を、「60代前半層を中心とした雇用の課題」、「60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題」、「高齢者の活躍や関連施策の課題」に分けて整理し、それぞれの分析結果を掲載。

2017年3月17日刊行



No.3 「個人化」される若者のキャリア

かつて日本社会の若者の学校から職業への移行やキャリア形成は「集団」として行われてきたが、90年代以降の産業構造と学歴構成の変化により、日本でも若者の移行やキャリアの「個人化」が進展した。本書では「個人化」された若者の移行やキャリアの実態を調査に即して明らかにすることを通じて、政策的な支援のありようを考える。

2017年3月31日刊行



No.4 日本の雇用システムのゆくえ

近年の社会・経済・産業の構造変化や技術革新の中で、長期雇用慣行、年功的処遇、正規・非正規労働者の分離などにより特徴づけられ、わが国の雇用社会の中心にあると考えられてきた「日本の雇用システム」がどのように変容しているのかを、官庁統計や JILPT の調査結果の総合的な分析により把握し、今後の課題のありようを考察。

2017年12月22日刊行



No.5 現代先進諸国の労使関係システム

近年、欧州諸国における事業所協定や企業協約への分権化の傾向を背景として、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか関心を呼んでいるなか、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合、従業員代表機関との協議交渉や協定などの視点に基づき、ドイツ、フランスおよびスウェーデンの労働協約システムの現状とその規範設定（労働条件決定）の実態及び労使関係システムに係る法政策の展開について、わかりやすく概説。

2017年12月22日刊行



No.6 若年者就職支援とキャリアガイダンス—個人特性に配慮した進路選択の現状と課題—

これまで若年者への就職支援やキャリアガイダンスにおいて学校現場は大きな力を発揮してきたが、経済社会環境の悪化に伴い卒業後に正社員として就職できない若者が増え始めた状況の中、従来の学校による進路指導に加え、若年者向け就職支援機関の役割が拡大している。本書では、これら学校や就職支援機関におけるキャリアガイダンスの実態を、アンケート調査とヒアリング調査を通じて取りまとめるとともに、今後のよりよい支援のあり方について検討を行っている。

2018年3月16日刊行



No.7 生涯にわたるキャリア支援—労働市場のインフラとしてのキャリア支援—

キャリア支援は往々にして一対一の個別支援というミクロの視点で捉えられがちだが、第7次職業能力開発基本計画において、キャリア支援が「労働市場のインフラ」として位置づけられた経緯を踏まえ、本書では、マクロの視点から企業内の内部労働市場でのキャリア支援と外部労働市場でのキャリア支援に分けて整理している。

2018年3月16日刊行



No.8 次代を創る地域雇用政策

地域の社会経済状況の違いにより、求められる雇用失業対策やその緊急度は異なると考えられる。また、失業率や有効求人倍率の数値が同じ自治体でも、講じられる雇用対策には違いがあると思われる。本書では、雇用政策の主体が国から地域へ移る中、地域固有の社会経済的な環境のもと、自治体による雇用創出の取組みの現状と今後の課題を明らかにしている。

2018年3月16日刊行



No.9 非典型化する家族と女性のキャリア

昨今話題の女性活躍では、主として女性の管理職昇進問題に関心が向けられているが、その一方で、低賃金・不安定雇用の職につき、労働市場の周辺に置かれる労働者の多数を占めるのもまた女性であるという状況は大きく変化していない。本書では、そうした背景を踏まえ、女性労働をめぐる問題を多角的に取り上げ、「女性の多様化」に対応した労働政策の課題を明らかにしている。

2018年3月16日刊行

第3期中期目標期間における調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

本レポートの目的

この「JILPT 政策論点レポート」は、第3期中期目標期間から開始した取組の一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組は、JILPTに期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている。



2018年3月

執筆担当者

濱口桂一郎 労働政策研究所長
野地 祐二 調査部統計解析担当部長

関連のレポート

- 平成27年度成果 政策論点レポート 2017年3月
- 平成26年度成果 政策論点レポート 2016年3月
- 平成25年度成果 政策論点レポート 2015年3月
- 平成24年度成果 政策論点レポート 2014年3月

目次

- 第1章 第3期中期目標期間の経済、雇用・労働情勢の概観
- 第2章 第3期中期目標期間における労働政策の動向
- 第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果
- 第4章 JILPTにおける研究成果の普及と第4期の課題

月刊誌「ビジネス・レーバー・トレンド」 Business Labor Trend

研究員などによる研究成果の解説に加え、独自の取材をベースに、毎月の特集では、労働の現場で今、起きていることの全体像を抽出。問題解決に向けた選択肢も提示。平成 29 年度は研究成果等を活用し、次のとおり特集テーマを設定。

2018年3月号 多様な雇用に対応した処遇改善



- 事例取材 人材確保に向けた処遇改善に取り組む企業
- JILPT 社会保険の適用拡大に、事業所や短時間労働者はどう対応したのか
調査 介護労働者の定着・満足度を高めるための事業所の取り組み—ヒアリング調査結果から
- スペシャルピック テレワーク、副業・兼業の促進でガイドライン—厚労省「柔軟な働き方検討会」報告
- トピックス 就業条件 / 年次有給休暇の取得率は 49.4% で上昇
- 海外労働事情 中国 労使紛争処理で行政と司法の連携を強化

2018年1・2月号 2018年労働経済の課題と展望



- 巻頭特別企画 座談会「日本の雇用システムの変容と今後の課題」
- 年間分析 2017年の労働経済
- 有識者からの提言 労働経済の動向と政策課題
- スペシャルピック イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題について分析—平成 29年版労働経済白書から
- トピックス 賃上げ / 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」割合が過去最高に
- 海外労働事情 韓国、文在寅大統領、雇用創出へ向けた具体的取り組み—雇用政策5年ロードマップを発表

2017年12月号 諸外国におけるシェアリング・エコノミー



- 特別企画 職場の労働実態と企業のストレスチェックへの対応
- 白書 過労死等事案や自動車運転従事者等の調査を分析—「平成 29年版過労死等防止対策白書」
- レポート 働く現場でのストレスチェック活用事例—全国産業安全衛生大会の報告
- フォーカス 日韓における賃金体系の現況と再編のあり方—「第17回日韓ワークショップ」から
- トピックス 雇用類似 / 非雇用型テレワークなどの働き方に関する検討会を開催
- 海外労働事情 アメリカ AFL-CIO 大会が開催—労働者の権利の章典

2017年11月号 中小企業の人材育成と能力開発



- JILPT 調査 人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業・個人モニター）
- 事例取材 人材育成・能力開発に取り組む中小企業
- JILPT 研究成果 若年者に対する就職支援の現状・課題—高等教育機関へのアンケート調査結果を中心に
- スペシャルピック 働き方改革 / 労政審が関連法案の法律案要綱をおおむね妥当と答申
- トピックス パート労働 / 「人件費が割安」や「雇用調整が容易」による雇用が後退—厚労省調査
- 海外労働事情 メキシコ 最低賃金の引き上げへの議論高まる

2017年10月号 転職の実態と課題



- 労働政策フォーラム 今後の企業の転職のあり方について
- JILPT 調査 企業における転職の実態に関する調査（企業及び正社員アンケート）結果の概要
- 取材 海外赴任者のメンタルヘルス対策—異国での勤務をチャレンジングで成長する機会にするために
- スペシャルピック 地域別最賃の全国加重平均が 25 円引き上げ—上げ幅は昨年度に続き最大に
- 海外労働事情 ブラジル 労働法の大改革—大幅な規制緩和へ

2017年8・9月号 働き方の未来



- 労働政策フォーラム The Future of Work—仕事の未来
- JILPT 調査 AIの導入で職場はどう変わるのか、必要な準備は何か？
- 私が考える労働の未来 AI・IoT・ロボット等で働き方はどう変わるか
- 研究報告 第四次産業革命による働き方の変化と労働法政策上の課題
- 事例取材 進展するテクノロジーを踏まえた生産性向上の取り組み
- スペシャルピック 同一労働同一賃金に向けた法整備の建議—労働政策審議会
- トピックス 個別労働紛争 / 相談件数が9年連続で100万件超
- 海外労働事情 スペイン 労働市場の回復基調は持続も、不安定雇用が増加

2017年7月号 2017 春季労使交渉—経過と課題



- 総論 賃上げ復活4年で顕在化した春闘の構造転換—2017春闘に刻印された変化の諸相
- 事例取材 2017 春季労使交渉をめぐる新たな動向—格差是正・改善をキーワードに—
- 労働政策フォーラム 新時代のキャリアコンサルタント—その使命と責務
- 紹介 OECDが「ニートレビュー」を刊行
- スペシャルピック 解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を検討—厚労省検討会
- トピックス 働き方改革 / 生産性向上国民運動推進協議会を創設
- 海外労働事情 フランス 企業の競争力を強化—マクロン大統領による労働法改革

2017年6月号 改正労働契約法と処遇改善の動向



- JILPT 調査 改正労働契約法に、企業はどう対応しようとしているのか
- 事例取材 同一労働同一賃金の実現に向けた先進的な取り組み
- トピックス ハラスメント / 過去3年間にパワーハラスメントを受けた従業員は3割—厚労省調査
能力開発 / 正社員の7割、正社員以外の半数が「主体的に職業生活設計を考えていきたい」
- 海外労働事情 ドイツ 白書「労働4.0」—「良き労働」の実現に向けて
- フォーカス NAFTA 再交渉による労働規制の見直し

2017年5月号 いくつになっても働ける社会



- 労働政策フォーラム 生涯現役社会の実現に向けて—高年齢者の活用の実態と課題
- JILPT 調査 地域における高齢者の多様な活躍—JILPT ヒアリング調査から
- スペシャルピック 働き方改革実現会議が「実行計画」を決定
- トピックス 就労環境 / 多様で柔軟な働き方に向けた提言を公表—経産省3研究会
最低賃金 / 埼玉、山梨、徳島に適用される目安ランクが1ランクアップへ
- 海外労働事情 イギリス シェアリングエコノミー従事者の特徴
- 地域シンクタンク・モニター調査 地域における経済・雇用の現状と課題
—2016年第4四半期の実績、2017年第1四半期の見通し

2017年4月号 若者の自立と就職支援—これからの時代に必要なキャリア教育



- 労働政策フォーラム 多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育
- 事例取材 不登校・中途退学の未然防止対策と長期離職者への自立就労支援
—東京都教育委員会とシンク・アンド・アクト株式会社の取り組み
- トピックス 就労条件 / 年次有給休暇の取得率が48.7%に—厚労省調査
賃金センサス / 男女間や雇用形態間の賃金格差が過去最小
- 海外労働事情 アメリカ ホワイトカラー・エグゼンプション見直しが後退の見通し
- ビジネス・レーパー・モニター単組・産別調査 8割の単組が36協定厳守の取り組みを実施
—労使で行っている長時間労働対策

英文情報誌「Japan Labor Issues」

2017年8月創刊

読む場所を選ばない電子版英文ジャーナル。
刻々と変わりゆく日本の労働問題を世界に向けて発信中。



本誌の構成

- Trends**
Key Topic …… 日本の労働問題の焦点
News …… 労働政策の最新動向
- Research** …… 調査研究の紹介・解析
- Judgments and Orders** …… 注目の裁判例の解説
- Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
…… 日本の労働事情の理解に必要な基礎情報を解説するシリーズ
- Statistical Indicators** …… 日本の経済、労働の現況を示す主要労働統計指標

2018年4・5月号 Vol.2, No.6, April-May 2018

- Trends** News: 民間企業の障がい者法定雇用率を段階的に2.3%まで引き上げ
- Research** 日本的雇用慣行のゆくえ 高橋康二（副主任研究員）
- Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本における雇用関係の終了 | 辞職と合意解約 池添弘邦（主任研究員）
- Statistical Indicators**

2018年2・3月号 Vol.2, No.5, February-March 2018 SPECIAL ISSUE

特別号：2016～2017年公表の論文から編集委員会が選んだ計6本を掲載。

- 企業内賃金格差をめぐる法学的考察——正規労働者と非正規労働者の均等待遇を中心に 富永晃一（上智大学准教授）
- 有期社員と企業内賃金格差 高橋康二（副主任研究員）
- 日本の労働時間はなぜ減らないのか？ 小野浩（一橋大学教授）
- 働く時間の自立性をめぐる職場の課題——過重労働防止の観点から 高見具広（研究員）
- 「学習歴とキャリア」に関するいくつかの研究課題——高専教育の実績に学ぶ 矢野真和（東京工業大学名誉教授）
- 日本におけるタレントマネジメントの実態に関する一考察
——製造企業における次世代幹部人材の調達と育成に関する知見を通じて 西村純（研究員）

2018年1月号 Vol.2, No.4, January 2018

- Trends** Key Topic: 2年連続で全国加重平均25円の引き上げ——地域別最低賃金を巡る動向
News: 連合が第15回定期大会で神津会長を再任——結成30周年に向けて「2035ビジョン」策定へ
- Research** キャリアコンサルティングの効果に関するエビデンス 下村英雄（主任研究員）
- Judgments and Orders** 歩合給の算定において割増賃金相当額を控除する賃金規定の有効性
——国際自動車事件（最三小判平29.2.28労働判例1152号5頁） 池添弘邦（主任研究員）
- Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本における配置・異動 前浦穂高（研究員）
- Statistical Indicators**

特別号：「第1回国際比較労働政策セミナー」（テーマ「現代社会における労働政策上の主要課題—各国・地域を通じた共通点と相違点」、2017年3月27～29日開催）に参加した、アジア諸国の若手研究者によるカントリーレポートを収録。

- A Step against All or Nothing Policy Sukhwan CHOI (Korea)
- The Practice and Changes of Taiwan's Labor Dispute Regulations Act Yu-Fan CHIU (Taiwan)
- Draft Regulation on Employee Invention and Innovative Workers Protection in China Qian WEI (China)
- Changes in the Wage System in Japan Itaru NISHIMURA (Japan)
- The Development and Labor Situation in Indonesia Hayati Sari HASIBUAN (Indonesia)
- Can the Duterte Administration End Contractualization? Maria Catalina TOLENTINO (Philippines)
- Identifying Major Labour Policy Issues in Malaysia Mary TIONG (Malaysia)
- Collective Bargaining and Collective Agreements in Vietnam Trang TRAN (Vietnam)
- Leader or Laggard? Australian Efforts to Promote Better Working Conditions in Supply Chains within and beyond Australia's Borders Ingrid LANDAU (Australia)
- Report on Vietnam's Rules Regulating Foreign Workers Hang TRAN (Vietnam)
- Identifying Major Labour Policy Issues in Myanmar Eitra MYO (Myanmar)
- Overview of Labor Legal Issues in Cambodia Kanharith NOP (Cambodia)
- A Review of the Government Intervention in Labor Relations through Guidelines Hochang ROH (Korea)
- Labour Models in Local Daily Service Platforms Biqian ZHAO (China)
- Industrial Relations Situation in India Manoranjan DHAL (India)
- The Changes and Development of Collective Bargaining in Taiwan Yueh-Hung HOU (Taiwan)
- Atypical Work Organizations as a Social Phenomenon Occurring throughout the Contemporary Labor World Qi ZHONG (Japan)

2017年10月号 Vol.1, No.2, October 2017

- **Trends** Key Topic: 政党支持、野党共闘でゆれる連合
News: 4割近く教育訓練費を増やす予定——企業の教育訓練
- **Research** 人口減少社会における高齢者雇用 田原孝明（前・統括研究員）
近年における日本の高年齢者雇用動向に関する基礎情報 浅尾裕（特任研究員）
〈JILPT 定点観測調査より〉年金がもらえるようになっても働く意欲あり 75.8%
- **Judgments and Orders** 福原学園事件（最高裁第一小法廷 2016年12月1日判決）
——有期労働契約で雇用された短期大学教員の無期労働契約への転換の可否 山本陽大（研究員）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
日本における募集・採用 松本真作（特任研究員）
- **Statistical Indicators**

2017年9月号 Vol.1, No.1, September 2017 **創刊号**

- **Trends** Key Topic: 時間外の上限規制と同一労働同一賃金に向け法改正へ
News: 2017春闘、中小・非正規の賃金が底上げ——大手主導の交渉に変化
News: 従業員の3人に1人が「パワハラを受けた」——厚労省検討会が防止対策の強化を議論
- **Research** 働き方の二極化の解消に向けて 高橋康二（副主任研究員）
- **Judgments and Orders** トヨタ自動車事件——定年後再雇用における職種変更 濱口桂一郎（所長）
- **Series: Japan's Employment System and Public Policy 2017-2022**
長期雇用システム 藤本真（主任研究員）
- **Statistical Indicators**

統計情報の提供

JILPT データ・アーカイブ

調査・研究で収集したアンケート調査の個票データを、特定の個人又は法人その他の団体の識別ができないようにし、機構外部の研究者等の方々も、労働者の福祉の増進や経済の発展に資するような統計的分析・研究に利用できるようウェブ公開している（平成 21 年 11 月開始）。



- **利用実績**

公開本数	73 本	(3 本)	
利用件数	102 件	(15 件)	
利用データ本数	151 件	(25 件)	※ () 内は平成 29 年度実績

■ 平成 29 年度 公開データ

調査名	調査担当部門(当時)	調査実施時期	成果物及び刊行時期
職務類似性と職業移動に関する調査	キャリア支援	2013 年 6 月	資料シリーズ No.130 (2014 年 3 月)
職業キャリアと働き方に関するアンケート	雇用構造と政策	2013 年 7 月	調査シリーズ No.143 (2015 年 6 月)
成人の職業スキル・生活スキル・職業意識に関する調査	キャリア支援	2012 年 6 月	調査シリーズ No.107 (2013 年 3 月)

■ 平成 29 年度 利用データ

No.	調査名
1	第 1 回勤労生活に関する調査 (旧 JIL 資料シリーズ No.139)
2	第 2 回勤労生活に関する調査 (旧 JIL 資料シリーズ No.140)
3	第 3 回勤労生活に関する調査 (旧 JIL 資料シリーズ No.141)
4	第 4 回勤労生活に関する調査 (調査シリーズ No.6)
5	第 5 回勤労生活に関する調査 (調査シリーズ No.41)
6	第 6 回勤労生活に関する調査 (国内労働情報)
7	「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(調査シリーズ No.106)
8	外国人留学生の採用に関する調査 (調査シリーズ No.42)
9	日本企業における留学生の就労に関する調査 (調査シリーズ No.57)
10	多様な就業形態に関する実態調査 (調査シリーズ No.86)
11	高年齢者の継続雇用の実態に関する調査
12	高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査
13	平成 21 年度日本人の就業実態に関する総合調査
14	多様な就業形態に関する実態調査
15	働くことと学ぶことについての調査
16	第 2 回働くことと学ぶことについての調査 (就業者調査) (非就業者調査)
17	外国人留学生の採用に関する調査 (調査シリーズ No.42)
18	日本企業における留学生の就労に関する調査 (調査シリーズ No.57)
19	「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(調査シリーズ No.106)
20	「転職モニター調査」(第 1 回～第 5 回)
21	社内公募制など従業員の自発性を尊重する配置施策に関する調査
22	労働時間に関する調査 (本人調査) (夫調査)
23	仕事と家庭の両立支援にかかわる調査 (調査シリーズ No.37)
24	女性の働き方と家庭生活に関する調査
25	「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(調査シリーズ No.106)

ユースフル労働統計 労働統計加工指標集 2017

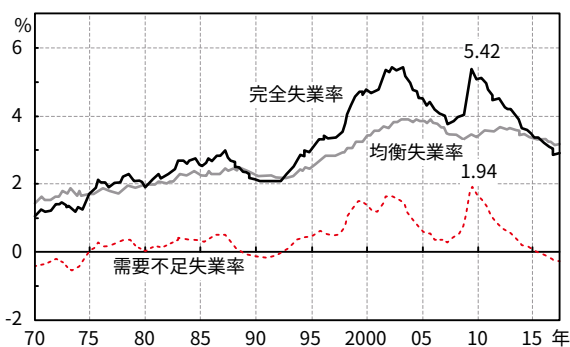
『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。2017年版は、労働に関する分野を大きく22のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する指標を整理し、57の指標を紹介しています。



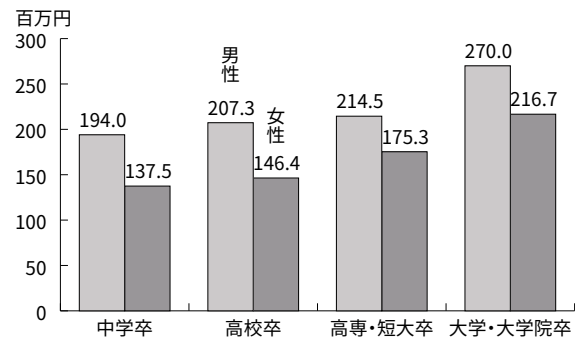
主な指標

- ◎フリーター数、若年無業者数 ◎雇用形態別失業率
- ◎就業、失業、非労働力人口間の移動 ◎均衡失業率、需要不足失業率 ◎所定内給与の賃金格差
- ◎ラスパイレス賃金指数 ◎部長・課長比率 ◎長時間雇用者割合 ◎共働き世帯数 ◎生涯賃金
- ◎賃金増減の要因分解 など

均衡失業率と需要不足失業率（季節調整値）
— 1970年第1四半期～2017年第2四半期—



生涯賃金（60歳まで^注、退職金を含めない、2015年）



注：学校を卒業しただちに就職し、60歳で退職するためフルタイムの正社員を続ける場合（同一企業継続就業とは限らない）。

データブック国際労働比較 2018

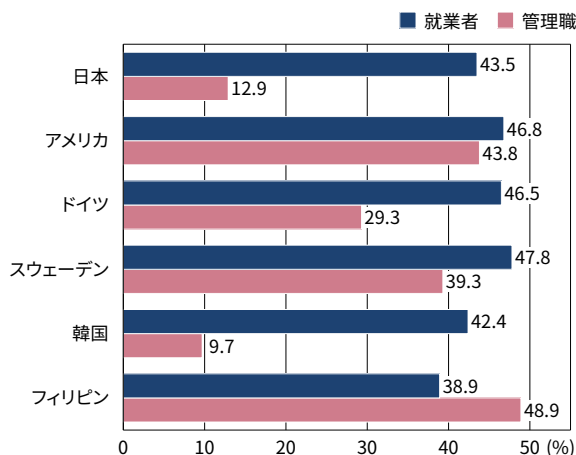
『データブック国際労働比較』は、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成したものです。2018年版は、28の「グラフと解説」、134の「統計・制度表」を盛り込んでいます。



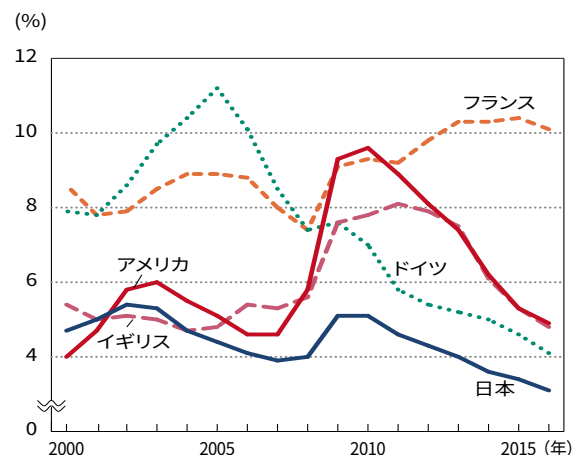
目次

1. 経済・経営 2. 人口・労働力人口 3. 就業構造 4. 失業・失業保険・雇用調整
5. 賃金・労働費用 6. 労働時間・労働時間制度 7. 労働組合・労使関係・労働災害
8. 教育・職業能力開発 9. 勤労者生活・福祉

就業者及び管理職に占める女性の割合（2016年）



失業率（各国公表値）



労働政策フォーラム

労働・雇用の分野における様々な政策課題を取り上げ、広範な労働関係者間での政策議論の活性化に貢献することを目的として開催。平成29年度は研究成果等を活用し、次のとおり開催した。

2018年3月15日 改正労働契約法と処遇改善



■プログラム

1. 基調講演 菅野和夫（理事長）
2. 調査報告 荻野 登（副所長）
3. 事例報告 J. フロントリテイリング株式会社、千葉興業銀行株式会社、竹内製作所、株式会社クレディセゾン
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 菅野和夫（理事長）
 荻野 登（副所長）
 忠津剛光（J. フロントリテイリング株式会社執行役）
 井上宏人（株式会社千葉興業銀行人事部人事企画担当部長代理）
 山本 寛（株式会社竹内製作所総務部人事課長）
 松本憲太郎（株式会社クレディセゾン戦略人事部長）
 濱口桂一郎（研究所長）

2018年2月16日 企業内キャリアコンサルティングの現在と未来（名古屋開催）



■プログラム

1. 基調講演 浅川正健（浅川キャリア研究所所長）
2. 政策報告 松瀬貴裕（厚生労働省人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官付キャリア形成支援室長）
3. 研究報告 下村英雄（主任研究員）
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
 一之瀬豊（伊藤忠商事株式会社人事・総務部キャリアカウンセリング室長）
 原 和正（中日本高速道路株式会社総務本部人事部人財開発チームサブリーダー）
 宮地夕紀子（慶應義塾大学政策・メディア研究科特別研究講師）
 高橋 浩（ユースキャリア研究所代表、日本キャリア開発協会理事、法政大学／目白大学大学院講師）

2018年1月23日 若年雇用の質的变化を考える—景気回復下における若年者の働き方の変容—



■プログラム

1. 問題提起 堀有喜衣（主任研究員）
2. 基調講演 厚生労働省
3. 研究報告 小杉礼子（特任フェロー）
4. 事例報告 福岡女子大学、特定非営利活動法人文化学習協同ネットワーク、東京都教育庁、社会福祉法人生活クラブ
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 堀有喜衣（主任研究員）
 伊藤正史（厚生労働省人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当））
 小杉礼子（特任フェロー）
 野依智子（福岡女子大学国際文理学部教授）
 高橋 薫（特定非営利活動法人文化学習協同ネットワークみとか若者事業統括）
 梶野光信（東京都教育庁地域教育支援部主任社会教育主事）
 岩永牧人（社会福祉法人生活クラブ事業本部企画課主任）

2017年10月3日 子育て世帯の働き方を考える—行政、企業、家庭をつなぐ—



■プログラム

1. 基調講演 筒井淳也（立命館大学産業社会学部教授）
2. 研究報告 大石亜希子（千葉大学大学院社会科学研究院教授）
周 燕飛（主任研究員）
3. 事例報告 東京都産業労働局、ライフネット生命保険株式会社、
一般社団法人 at Will Work
4. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 上記3名
平野 茂（東京都産業労働局雇用就業部労働環境施策担当課長）
関根和子（ライフネット生命保険株式会社コーポレート本部人事総務部オペレーションマネージャー）
松林大輔（一般社団法人 at Will Work 代表理事 / 株式会社ストリートスマート代表取締役）
宮本みち子（放送大学副学長）

2017年6月29日 今後の企業の転勤のあり方について—仕事と家庭生活の両立の観点から—



■プログラム

1. 基調講演 佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
2. 調査報告 荻野 登（副所長）
3. 事例報告 ギャップジャパン株式会社、株式会社すかいらく、
サントリーホールディングス株式会社
4. 報 告 武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部教授）
5. パネルディスカッション

■講演者（登壇順）

- 佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科教授）
荻野 登（副所長）
志水静香（ギャップジャパン株式会社 Gap 人事部シニアディレクター）
匂坂 仁（株式会社すかいらく人財本部人財企画グループ・ディレクター）
竹舂啓介（サントリーホールディングス株式会社人事部課長）
武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部教授）

2017年5月12日 The Future of Work—仕事の未来—



■プログラム

1. 開会挨拶 菅野和夫（理事長）
2. 基調講演 ガイ・ライダー（国際労働機関（ILO）事務局長）
3. 基調報告 濱口桂一郎（研究所長）
4. パネルディスカッション
5. 閉会挨拶 田口晶子（国際労働機関（ILO）駐日代表）

■講演者（登壇順）

- ガイ・ライダー（国際労働機関（ILO）事務局長）
濱口桂一郎（研究所長）
得丸 洋（日本経済団体連合会雇用政策委員会国際労働部会長）
安永貴夫（日本労働組合総連合会副事務局長）
神田玲子（NIRA 総合研究開発機構理事）
大内伸哉（神戸大学大学院法学研究科教授）

国際セミナー

海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次の3つの国際セミナーを開催。

国際比較労働政策セミナー

近年のグローバル化により労働問題が共通化する中において、労働政策を企画立案するうえで労働に関する国際比較研究の重要性が増している。欧米主要国及びアジア諸国の研究者を一堂に集め、各国に共通する政策課題について国際比較研究的アプローチにより議論する機会を提供する「第2回国際比較労働政策セミナー」を開催した。



- 日時 2018年3月28～29日
- 場所 労働政策研究・研修機構3階ホール
- テーマ 就業構造・就業形態の変化と政策的対応を振り返る——そこから見える未来

■ 報告論文 (JILPT)

- ▶ Japan's Married Stay-at-home Mothers in Poverty
周 燕飛 (主任研究員)
- ▶ Are Long Working Hours in Japan Becoming Invisible? Examining the Effects of ICT-based “Spatial Flexibility” on Workloads
高見具広 (研究員)

■ 主な参加者

- 世界13カ国から多くの研究者が参加
- ▶ イタリア Tiziano Treu (President, ISLSSL)
Giuseppe Casale (Deputy Director, ISLSSL)
 - ▶ 中国 Xiaomeng Zhou (Shandong Technology and Business University)
Hui Yu (Renmin University of China)
 - ▶ 韓国 Sukhwan Choi (Myongji University)
 - ▶ 台湾 Bo-Shone Fu (National Chung Cheng University)
 - ▶ インド Manoranjan Dhal (Indian Institute of Management Kozhikode)
 - ▶ マレーシア Beatrice Lim (Universiti Malaysia Sabah)
 - ▶ インドネシア Ikomatussuniah (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa)
 - ▶ オーストラリア Ingrid Landau (Monash Business School, Monash University)
 - ▶ ベトナム Hien Phuong Nguyen (Hanoi Law University)
 - ▶ ミャンマー Thatoe Nay Naing (SAGA ASIA Consulting Company Ltd.)
 - ▶ カンボジア Kanharith Nop (Attorney-at-Law, CBL Law Group)
 - ▶ タイ Praewa Manponsri (Attorney-at-Law, TNY Legal Co., Ltd.)
 - ▶ 日本 荒木尚志 (東京大学大学院教授)
山川隆一 (東京大学大学院教授)
周 燕飛 (主任研究員)
高見具広 (研究員) 他

日韓ワークショップ

国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資する目的で、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、両国に共通する政策課題をテーマにワークショップを開催し、両研究機関の研究者等による報告と討議を行っている。
※平成29年度で終了

- 日 時 2017年9月15日
- 場 所 ソウルロッテホテル（韓国）
- テーマ 日韓における賃金体系の現況と再編のあり方

■ 報告論文（JILPT）

- ▶ 日本における人事・賃金制度改革に関する一考察
西村 純（副主任研究員）
- ▶ JILPT調査から見た賃金制度・体系とアベノミクス以降の賃上げの動向
荻野 登（研究副所長）

■ 報告書



海外労働情報 17-12
第17回日韓ワークショップ報告書
『日韓における賃金体系の現況と再編のあり方』

北東アジア労働フォーラム

北東アジア地域における労働問題研究機関のネットワークを構築するため、中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と毎年1回、共通の研究課題をテーマに研究ワークショップを開催し、各研究機関の研究者による報告と討議を行っている。

- 日 時 2017年11月17日
- 場 所 国際文化会館 (International House of Japan)
- テーマ 若年雇用

■ 報告論文（JILPT）

- ▶ 日本における近年の若者の就業問題：新卒就職システムの光と影
小杉礼子（特任フェロー）
- ▶ 大都市の若者の就業行動と意識の変化―『第4回若者のワークスタイル調査』より
堀有喜衣（主任研究員）

■ 報告書



海外労働情報 18-03
第15回北東アジア労働フォーラム報告書
『若年雇用』

報告書等の全文はホームページでご覧になれます。

<http://www.jil.go.jp/institute/>

